

TIME'S UP

Naar een gender-gelijk
tijdsbeheer dankzij een hervorming
van het ouderschapsverlof



Rapport van ¹Marika Andersen, ²Nathalie François en ³Brieuc Van Damme
aan de Koning Boudewijnstichting



FRIDAY
GROUP

¹ Marika Andersen stond mee aan de wieg van EU Panel Watch dat naar meer diversiteit in het publieke debat streeft. Zij werkt voor de Noorse ngo Bellona.

² Nathalie François doet een MBA. Als experte publiek recht doceerde ze eerder aan de Universit  Libre de Bruxelles (ULB), en werkte ze als advocate publiek recht bij het Advocatenkantoor Stibbe. Ze is lid van de Vrijdaggroep.

² Brieuc Van Damme is mede-oprichter en voorzitter van de Vrijdaggroep, een in Brussel gevestigde beleidsdenktank voor Generatie Y. Zijn specialisatiegebieden zijn het Belgische overheidsbeleid en de gezondheidszorg.

De auteurs wensen uitdrukkelijk de leden van de vrijdaggroep alsook de experts en stakeholders die aan onze rondetafels deelnamen op respectievelijk 15 april 2016 en 30 juni 2016 te bedanken voor hun waardevolle input en feedback. Alle opinies en mogelijke fouten zijn echter enkel toe te schrijven aan de auteurs.

ABSTRACT

Iedereen heeft vierentwintig uur in een dag, maar vrouwen en mannen spenderen ze anders. Onbetaald werk wordt vooral gedaan door vrouwen, zelfs wanneer ze even veel betaald werk verrichten als mannen. We vragen ons af: waarom? Is dit een verklaring waarom vrouwen nog steeds zo ondervertegenwoordigd zijn in leidende functies? En wat kunnen we hier aan doen? Dit rapport toont aan dat tijdsongelijkheid essentieel is als men wederzijdse deelname wil aanmoedigen: toelaten dat vrouwen meer deelnemen in betaald werk en mannen meer in onbetaald werk. Dit rapport stelt, samen met andere beleidsinitiatieven, een concreet becijferd en gebudgetteerd voorstel voor om de verlofstelsels voor ouderschap in België te hervormen. Dit moet gendergebaseerd gedrag in tijdsbesteding, en bijgevolg ongelijke toegang tot sociale en arbeidsmarktgerelateerde kansen, structureel tegengaan.

10 CONCRETE AANBEVELINGEN VOOR EEN GENDERGELIJK TIJDSBEHEER

1. De **eerste 10 dagen van het vader- of co-ouderschapsverlof aan 100%** vergoeden als de vader of co-ouder effectief de volledige 10 dagen opneemt (en niet zoals vandaag het geval is, nl. enkel de eerste 3 dagen aan 100% van het loon).
2. De **eerste 10 dagen van het moederschapsverlof aan 100% van het loon** vergoeden, en niet zoals vandaag het geval is aan 82%.
3. De mogelijkheid voorzien voor vaders en co-ouders om hun ouderschapsverlof gedurende 2,5 maand te verdubbelen naar 1400 euro per maand als ze deze opnemen binnen het jaar na de geboorte van het kind. Zo geeft men effectief de mogelijkheid aan Belgische vaders en co-ouders om **3 maanden vaderschapsverlof** op te nemen bij de geboorte van het kind, en houdt het gezin er netto 700 euro extra aan over.
4. Onderzoek het **verband tussen tijdsongelijkheid en de oververtegenwoordiging van vrouwen in arbeidsongeschiktheid** om het beleid zo goed mogelijk te kunnen afstemmen.
5. Het **budget en de regelgeving rond ouderschapsverloven moet van de RVA worden geïntegreerd in het RIZIV** zodat een coherenter en efficiënter beleid gevoerd kan worden.
6. Het hoogste **btw-tarief van 21 % op hygiënische producten voor vrouwen verlagen** naar 6%, het tarief dat van toepassing is op andere basisproducten.
7. Doe een grondige doorlichting en **hervorming van het huwelijksquotiënt** (en ander genderonvriendelijk fiscaal beleid) die het voor koppels fiscaal voordeliger maakt dat vrouwen niet of weinig werken. Het huwelijksquotiënt kost vandaag meer dan 600 miljoen euro en kan de geschatte kost van 49 miljoen euro van aanbevelingen 1, 2 en 3 financieren, alsook de meerkost van de nodige btw-hervorming (aanbeveling 6).
8. Er moeten **tijdelijke quota komen voor vrouwen**, bijvoorbeeld in raden van bestuur, zodat er meer rolmodellen kunnen opstaan.
9. Het **onderwijs moet pro-actiever gender-stereotypering bekampen**.
10. Een diverse taskforce van arbeidsmarktdeskundigen, economen, sociologen en juristen moet de **“gender pay gap” objectiveren** en oplossingen voordragen om deze te overbruggen.

INHOUDSTAFEL

1. Inleiding	4
2. Wat bedoelen we met genderongelijkheid inzake tijdsbesteding?	6
Het versterkende effect van kinderen krijgen	7
3. Waarom actieve aanmoediging tot modern ouderschap nodig is	10
Verouderde beleidsstrategieën	11
De sociale reproductie van gendernormen	13
4. Wat kunnen we doen? Aanbevelingen	14
(1). Een coherent beleid voeren	14
(2). Het vaderschapsverlof hervormen	14
Hoe doen ze het in Scandinavië?	15
(3). Hervormingen van het ouderschapsverlof in België: een concreet voorstel	15
(4). Genderstereotypen weerleggen via onderwijs	19
(5). Quota om uit de impasse te raken	19
(6). Link tussen genderongelijkheid inzake tijdsbesteding en gezondheid?	20
Definities	22
Bibliografie	23

1. INLEIDING

Waar zitten de vrouwen?

Waarom is het voor de Vrijdaggroep moeilijker om vrouwen te rekruteren dan mannen? Deze vraag was het uitgangspunt voor dit rapport. We wilden hiermee onderzoeken waarom vrouwen, zelfs wanneer ze over gelijke kwalificaties beschikken, minder geneigd zijn om zich bij onze denktank aan te sluiten, aan projecten mee te werken of projecten te leiden.

VRIJDAGGROEP: GENDERSAMENSTELLING (2013 – 2016)

Cijfers	Vrouwen / Mannen	% vrouwen / % mannen
Leden (op 11/11/2016)	7 / 17	29 % / 71 %
Projectleiders (incl. dit project)	5 / 14	26 % / 74 %
Auteurs van rapporten (incl. dit rapport)	6 / 34	15 % / 85 %
Opiniemakers (op 11/11/2016)	24 / 87	22 % / 78 %

Deze cijfers vertellen ons dat vrouwen in onze groep echt wel hun deel van het werk doen. De uitdaging lijkt er echter in te bestaan om vrouwen zover te krijgen.

Dat vrouwen minder deelnemen aan vakinhoudelijke activiteiten die buiten hun eigenlijke professionele takenpakket vallen (bovenop wat normalerwijze wordt verwacht), is een fenomeen dat niet alleen bij de Vrijdaggroep merkbaar is. Lezingen en debatten worden doorgaans door mannen gedomineerd, in zoverre zelfs dat The New York Times de term ‘male talk fest’ lanceerde (Bayrahsli & Bohn, 2015).

Waarom is dit belangrijk?

Dit vertelt ons iets heel belangrijks: mannen lijken vaker de gelegenheid te krijgen en/of geneigd te zijn om via informele maar waardevolle kanalen hun carrière vooruit te helpen en –

niet te vergeten – bij te dragen tot het publieke debat. Met dit onevenwicht bestendigen we een onuitgesproken boodschap: een expert is een man. In de Verenigde Staten heeft 40% van de tienerjongens liever mannelijke dan vrouwelijke leiders en slechts 4% verkiest vrouwelijke leiders (Making Caring Common Project, 2015). Hoelang gaan we nog toestaan dat achterhaalde gendernormen en -verwachtingen onze toekomst mee vorm geven? Ondanks onze eigen onvolkomenheden willen we bij de Vrijdaggroep liever een deel van de oplossing dan een deel van het probleem zijn.

The Economist vatte de sterke argumenten vóór diversiteit fraai samen in een stuk van Schumpeter onder de titel Diversity Fatigue (13/2/2016). “Het meest voor de hand liggend is dat diversiteit gewoon bij de moderne wereld hoort. Vrouwen zijn in groten getale toegetreden tot de

arbeidsmarkt. De westerse samenlevingen zijn onder invloed van de massale immigratie veranderd. Holebi's voelen steeds minder de noodzaak om hun geaardheid op het werk of daarbuiten geheim te houden. Bedrijven die niet mee zijn met deze evolutie, kunnen getalenteerde krachten mislopen of de voeling met hun klanten verliezen. En wie toch nog niet overtuigd zou zijn van de voordelen van diversiteit: bedrijven zijn rendabeler naarmate ze meer vrouwelijke leidinggevers in dienst hebben. Ontmoetingen met mensen die er andere ideeën en zienswijzen op na houden, kunnen de creativiteit stimuleren: het lijkt een kwestie van gezond verstand maar onderzoek wijst dit nu ook uit. Teams waarin mannen en vrouwen samenwerken, kunnen creatievere oplossingen bedenken dan groepen die hoofdzakelijk uit mannen of vrouwen bestaan. Gendergelijkheid is dus niet alleen een kwestie van sociale billijkheid, zij is ook van cruciaal belang voor de economische welvaart.

Wat hebben we ontdekt?

Dit rapport gaat specifiek over tijd, en meer in het bijzonder over het feit dat vrouwen en mannen evenveel uren in een dag hebben maar die heel verschillend invullen. In elk land overal ter wereld besteden vrouwen meer tijd aan onbetaald werk dan mannen, werken vrouwen vaker deeltijds dan mannen (veelal om onbetaald werk te kunnen doen) en hebben vrouwen minder vrije tijd dan mannen.

Verder stellen we vast dat deze verschillen toenemen wanneer een koppel kinderen krijgt. Om de combinatie van werk en gezin te managen, zien we dat vrouwen en mannen vanaf dat ogenblik vaak hun toevlucht nemen tot rolspecialisatie: één partner neemt het grootste deel van het

betaald werk (in de zin van productief werk) voor zijn rekening, terwijl de andere partner het grootste deel van het onbetaald werk doet (in de zin van reproductief werk, zoals zorg en huishoudtaken, cf. de definitie op het einde van dit rapport). Om verscheidene redenen – voornamelijk verouderde beleidsmaatregelen en genderstereotypen – is de meest 'rationele keuze' voor heel wat Belgische koppels dat ze zich gaan toeleggen op traditionele rollenpatronen en gezinsmodellen waarbij de man het merendeel van het betaald werk verricht en de vrouw het merendeel van het onbetaald werk.

De Vrijdaggroep wil weliswaar geen kritiek uitoefenen op de regeling die individuele koppels uitwerken – deze vrijheid willen we eigenlijk aanmoedigen –, maar we zijn het niet eens met de systematische reproductie van sterk genderbepaalde keuzes in een samenleving die beweert naar gendergelijkheid te streven. Deze dynamiek zorgt ervoor dat de volgende generatie opnieuw voor hetzelfde discriminerende dilemma zal komen te staan. Daarom is **genderongelijkheid inzake tijdsbesteding een cruciaal probleem indien we werk willen maken van een grotere participatie in twee richtingen: meer vrouwen de kans geven om te participeren aan betaald werk en meer mannen in staat stellen om te participeren aan onbetaald werk.**

We hopen dat mannen en vrouwen, zodra koppels erin slagen om het juk van de rolspecialisatie af te werpen, meer opties krijgen, vooral wanneer beiden graag een carrière en een gezinsleven willen. Op langere termijn hopen we dat dit kan leiden tot meer gendergelijkheid op het vlak van de participatie aan vakinhoudelijke activiteiten die buiten het professionele takenpakket vallen, zoals meewerken aan de Vrijdaggroep.

2. WAT BEDOELLEN WE MET GENDERONGELIJKHEID INZAKE TIJDSBESTEDING?

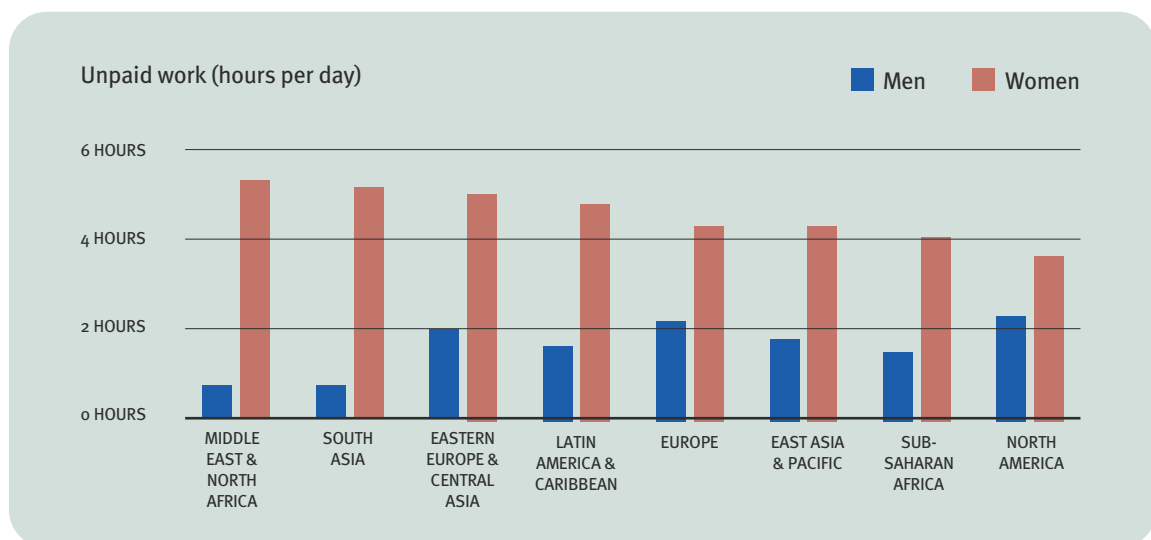
“Vrouwen zijn de belangrijkste verzorgers en besteden onevenredig veel tijd aan het verrichten van onbetaald werk en het verstrekken van zorg voor kinderen en andere gezinsleden. Om dit te doen, kiezen ze vaak voor deeltijdwerk. Ze zijn ook het meest vertegenwoordigd in sectoren en beroepen waar werk en gezin het best kunnen worden gecombineerd. Dit leidt ertoe dat vrouwen vaak lageloonjobs hebben en geen managementposities innemen. Mannen werken meer uren dan vrouwen op de werkplek, maar als we de betaalde en onbetaalde werkuren van vrouwen optellen, dan zien we dat zij veel meer uren werken dan mannen.”

Verslag (...) betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, Europees Parlement, 2015

In alle landen besteden vrouwen meer tijd aan onbetaald werk dan mannen. Het Europees Instituut voor Gendergelijkheid stelt vast dat de Europese score voor gendergelijkheid in de voorbije tien jaar slechts van 51 naar 54 op 100 is gestegen. Dat betekent dat we nog de helft van de weg te gaan hebben vóór we van gelijkheid kunnen spreken (EIGE, 2012). België haalt 58/100, waarmee het een flinke achterstand heeft op Zweden dat met 74/100 de rangschikking aanvoert. Wanneer we naar de afzonderlijke categorieën kijken, zien we dat tijd het meest ongelijk verdeelde aspect is in het leven van Europese mannen en vrouwen. De score bedraagt op dit punt nauwelijks 38/100.

Op het vlak van gelijke tijdsbesteding voor mannen en vrouwen scoort België

44/100. Daarmee zitten we boven het Europese gemiddelde maar we hebben nog niet eens de helft van de weg naar gelijkheid afgelegd. Elke dag spendeert een Belgische vrouw gemiddeld 4 uur en 5 minuten aan onbetaald werk, terwijl een Belgische man daar 2 uur en 30 minuten mee bezig is (OESO, 2013). Dit betekent dat een Belgische vrouw wekelijks meer dan een volledige werkdag (± 11 uur) meer onbetaald werk doet dan een Belgische man. **Op een heel jaar besteden Belgische vrouwen ruw geschat het equivalent van drie voltijdse werkmaanden (14 weken) meer aan onbetaald werk dan Belgische mannen.** Vrouwen worden hiervoor nota bene ook in hun betaald werk gestraft! (zie onderstaande kadertekst ‘De vicieuze cirkel van de genderloonkloof doorbreken’)



Source: OECD (2014), Gender, Institutions and Development Database

Het versterkende effect van kinderen krijgen

Het is een bekend fenomeen dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen. De ongelijkheid op dit vlak in België behoort tot de grootste in Europa: 10% van de mannen en 46% van de vrouwen werkt in ons land deeltijds (FOD, 2015). In een koppel is het meestal de vrouw die haar betaald werk tot een halftijdse job terugschroeft of zelfs helemaal opgeeft om tegemoet te komen aan de groter wordende vraag naar onbetaald werk die met het krijgen van kinderen samenhangt.

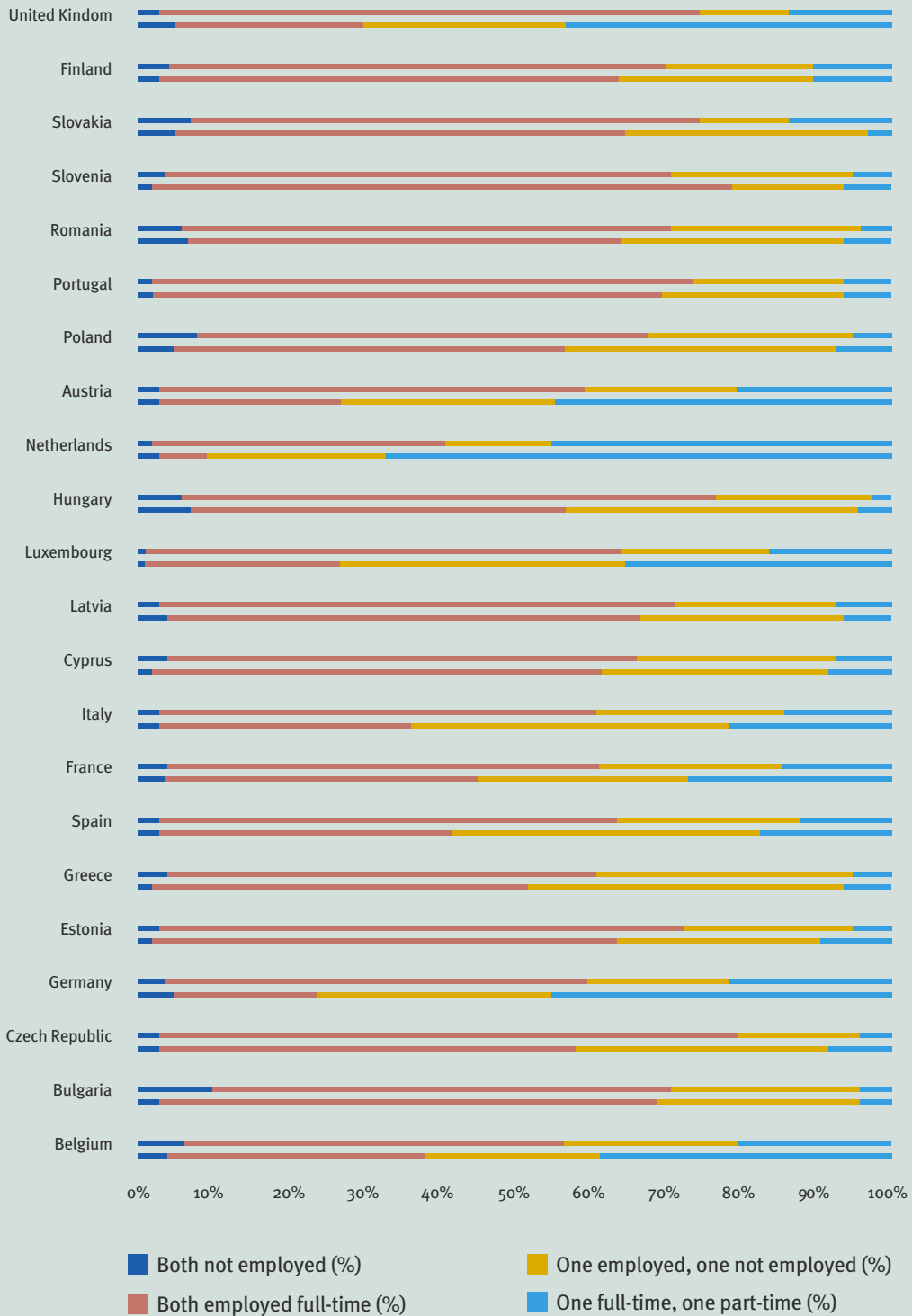
Patronen van huishoudelijk werk veranderen ingrijpend na de geboorte van kinderen en we zien het aantal koppels waarvan beide partners voltijds werken, hierna consequent afnemen (Figuur 4.3, EG, 2012). De komst van kinderen zorgt er met andere woorden voor dat partners die op andere vlakken gelijkwaardig lijken – althans voor wat het aantal uren betaald werk betreft –, in toenemende mate verschillende en meer gespecialiseerde rollen gaan opnemen.

Doorgaans verandert de routine van de vrouw het meest. Bij de geboorte van een kind daalt het aantal uren betaald werk van vrouwen doorgaans sterk, vermoedelijk omdat ze de toegenomen

hoeveelheid onbetaald werk moeten zien rond te krijgen. De tijdsbesteding van mannen blijft daarentegen grotendeels ongewijzigd. In Frankrijk zien we bijvoorbeeld dat “meer dan 45% van de vrouwen met minstens drie (...) kinderen ten laste deeltijds werkt (...). Bij mannen heeft het aantal kinderen ten laste en hun leeftijd weinig invloed op het al dan niet deeltijds werken. Eigenlijk zijn mannen vaker geneigd om deeltijds te werken wanneer ze geen kinderen ten laste hebben.” (Pak, 2013)

De manier waarop een koppel zich aan het gezinsleven aanpast, is doorgaans bedoeld als een tijdelijke regeling voor zolang de kinderen klein zijn. Wanneer de kinderen echter groter worden en de vrouwen weer aan het werk gaan, blijven zij significant meer onbetaald werk doen dan mannen. Hoewel we erkennen dat er voor deze dynamiek een heleboel redenen zijn die allemaal met elkaar verbonden zijn, **wordt de manier waarop we onze tijd beheren en met de komst van kinderen omgaan sterk beïnvloed door onze welvaartmodellen. Ouderschapsverlof is daarbij een centraal beleidsaspect.** In dit rapport onderzoeken we de impact van het ouderschapsverlof op de rolspecialisatie bij koppels, en bijgevolg ook op de manier waarop mannen en vrouwen samen voor betaald en onbetaald werk instaan.

Employment status of persons from 25-49 living in households as couples, by country, 2006.
 Explanation: Upper bar: Without children; lower bar: with children



Source: Labour Force Survey, Eurostat; Eurostat (2009): Reconciliation between work, private and family life in the European Union, Luxembourg.
 Notes: Malta and Lithuania: extremely unreliable data / no data available, Denmark, Ireland and Sweden: No data available.

Koppels van hetzelfde geslacht tonen aan dat ‘economische rationaliteit’ van essentieel belang is

Er bestaan over dit onderwerp slechts weinig studies en dan nog bijna uitsluitend kwalitatieve in plaats van kwantitatieve studies. Een studie die gebruikmaakt van de gegevens van de American Time Use Survey van 2003-2011, stelt hoge specialisatieniveaus vast bij koppels van hetzelfde geslacht: in plaats van het werk samen te doen, concentreert één partner zich op betaald werk terwijl de ander op het onbetaald werk focust (Schneebaum, 2013). Factoren zoals inkomen, opleiding, leeftijd en ras spelen een rol bij het bepalen van wie zich waar op gaat toelagen (zij het in mindere mate dan bij koppels van een verschillend geslacht) en de partner die het minst verdient, besteedt bij koppels van hetzelfde geslacht doorgaans meer tijd aan onbetaald werk. Er werd ook vastgesteld dat wettelijke beschermingsmaatregelen en fiscale beloningen voor gehuwden factoren zijn die tot een sterkere rolspecialisatie kunnen bijdragen, waardoor de slechtst verdienende partner van getrouwde koppels van hetzelfde geslacht (zowel mannen als vrouwen) zelfs nog meer tijd aan onbetaald werk gaat besteden (Schneebaum, 2013).

De vicieuze cirkel van de genderloonkloof doorbreken

De genderloonkloof (GLK) blijft in heel Europa bestaan. In België bedraagt de loonkloof volgens de Europese Commissie (2014) 10%, terwijl het EU-gemiddelde 16,4% is. Volgens de OESO (2016) bedraagt de loonkloof in België 3,3%, uitsluitend rekening houdend met voltijdse tewerkstelling en dus na correctie voor de oververtegenwoordiging van deeltijds werkende vrouwen (zoals te zien is op bovenstaande figuur). Zelfs na correctie voor het feit dat vrouwen en mannen vaak in andere sectoren werkzaam zijn dan mannen, en na correctie voor verschillen op het vlak van werkervaring, burgerlijke staat, opleiding, ras en aantal gewerkte uren, is er geen verklaring te vinden voor 41% à 9% van de kloof (afhankelijk van de factoren waarmee rekening wordt gehouden). Dit blijkt uit een meta-analyse van Georgetown University Center over Education and the Workforce (2014). Factoren waarover we geen controle hebben – zoals discriminatie door de werkgever – zouden met andere woorden deze inkomensverschillen tussen mannen en vrouwen verklaren. Wanneer we dit naar de Belgische context en het gemiddelde salaris in dit land vertalen, betekent dit dat vrouwen een discriminatiedeel lijden dat tot gemiddeld 4% per uur kan oplopen. Uitgaande van het gemiddelde nettoloon in België komt dit overeen met 1.000 euro per jaar of 2 extra weken onbetaald werk per jaar!

Elk jaar op equal pay day is de kloof tussen de seksen voorwerp van verhitte discussies. Critici beweren dat die kloof bijna volledig verdwijnt als je zak in acht neemt zoals deeltijds werk, sectorale verschillen, scholingsniveau- en type, etc., wat we eerder in het rapport kort bespreken. Dat betekent dat €1000 een verwaarloosbaar verschil betekent. De juiste vraag is echter waarom gendergebaseerde verschil in behandeling in scholing en beroep als bewijs geldt tegen discriminatie op basis van geslacht? Waarom maken jongens en meisjes de studie- en beroepskeuzes die ze maken? En waarom volharden we in de sectoren die gedomineerd worden door vrouwen, zoals zorg en lager onderwijs, te typeren als ondergeschikt dan die van mannen?

Loon speelt een cruciale rol in de keuzes die ouders maken bij het organiseren van hun werken gezinsleven. In plaats van in te leveren op het loon van de (potentieel) meest verdienende partner – in de meeste gevallen nog altijd de man – of dit loon helemaal op te geven, schroeft de vrouw haar betaald werk terug of geeft het volledig op, om vervolgens het merendeel van het onbetaald werk op zich te nemen om zo de man toe te laten om het betaald werk te kunnen uitvoeren. Het feit dat werkgevers al dan niet bewust verwachten dat vrouwen hun baan zullen opgeven of deeltijds zullen gaan werken om voor de kinderen te zorgen, draagt ertoe bij dat vrouwen voor hetzelfde werk minder loon blijven krijgen dan mannen. Indien werkgevers van mannelijke en vrouwelijke werknemers in de loop van hun carrière eenzelfde beschikbaarheid zouden verwachten, zou de concurrentie op de arbeidsmarkt eerlijker verlopen, wat zou kunnen helpen om de vicieuze cirkel van de genderloonkloof te doorbreken.

De loonkloof breidt zich ook uit tot de pensioenen, aangezien de genderongelijkheden op het vlak van arbeidsmarktparticipatie – inclusief de gendersegregatie tussen de beroepen – de pensioenloof vergroten. Deze is bijna tweemaal zo groot als de loonkloof (EP(b), 2015, pag. 6). Daarom bevelen we aan om een taskforce van arbeidsmarktdeskundigen, economen, sociologen en juristen aan te stellen. Die moet de “gender pay gap” objectiveren en oplossingen voordragen om deze te overbruggen.

3. WAAROM ACTIEVE AANMOEDIGING TOT MODERN OUDERSCHAP NODIG IS

“Zelfs in de meest gendergelijke delen van Europa staan een jonge man en een jonge vrouw die beslissen om een gezin te stichten, niet voor dezelfde keuzes.”

The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights, Europese Commissie, 2012

Het aantal actieve vaders neemt toe, maar toch lijkt de samenleving niet te weten hoe ze moet reageren op deze mannen die de traditionele genderstereotypen herdefiniëren. Reacties van (ex-)collega's of vrienden zorgen er zelfs voor dat sommige voltijdse vaders liever zeggen dat ze als consultant werken of thuis werken (Kantor & Silver-Greenberg, 2013). Studies tonen aan dat deze vaders terecht timide zijn. Wanneer ze weer aan het werk gaan – zelfs na een zeer korte periode – krijgen ze nog slechtere prestatiebeoordelingen dan vrouwen die het werk hervatten na een periode ouderschapsverlof (Butler & Skattebo, 2010).

Om mensen op weg te helpen naar modern ouderschap, moeten we hen een flink duwtje in de rug geven. Dit betekent naar onze mening dat we moeten breken met alle verouderde verwachtingspatronen: we moeten evolueren van rolspecialisatie naar het delen van rollen. Dit kan helpen om de gedateerde en repressieve gendernormen opzij te schuiven die de genderongelijkheden in stand houden, gaande van het stigmatiseren van mannen die voorrang geven aan hun gezin tot het in stand houden van de genderloonkloof. Een beleid dat mensen aanmoedigt om rollen te delen in plaats van te verdelen, schept meer keuzes en meer vrijheid voor het moderne gezin en de individuen die er deel van uitmaken.

De OESO beveelt drie maatregelen aan om de ongelijke verdeling van het onbetaald werk aan te pakken:

- *Erkennen* dat onbetaald werk ook werk is;

- De hoeveelheid tijd en energie die het vraagt, *verminderen*;
- De taken tussen mannen en vrouwen *herverdelen*.

We kunnen onbetaald werk erkennen door de waarde van het onbetaald werk voor het BBP van een land te berekenen of door de opbouw van pensioenrechten tijdens het ouderschapsverlof te laten doorlopen, zoals in België het geval is.

Het onbetaald werk kan worden verminderd door een verbeterde toegang tot openbare diensten (zoals kinderopvang) of technologie (van wasmachines tot snuffjes zoals koelkasten die wanneer ze leeg geraken automatisch boodschappen bestellen) die de onbetaalde werklust verlichten. In heel wat landen – waaronder België – is er nog veel marge voor verbetering wanneer het gaat om de toegang tot betaalbare voltijdse kinderopvang.

Herverdeling kan als een katalysator werken voor de omschakeling van rolspecialisatie naar het delen van rollen, en is dus van het grootste belang. Zoals Gutting & Fraser (2015) aangeven, is herverdeling van fundamenteel belang want gendergelijkheid wordt niet vanzelf gerealiseerd wanneer de hoeveelheid onbetaald werk vermindert, maar uitsluitend wanneer komaf wordt gemaakt met het op gender gebaseerde onderscheid tussen betaald en onbetaald werk. Wanneer we uitsluitend op een vermindering van het onbetaald werk focussen, bestaat het gevaar dat de gendergelijkheid in feite wordt 'uitbesteed' aan de overheid (Gutting & Fraser, 2015). Wanneer we zoveel diensten aanbieden

dat ze het onbetaald werk ‘overnemen’, laten we na om een conflict uit te lokken waardoor het onbetaald werk tussen mannen en vrouwen wordt herverdeeld. Komen we niet tot een herverdeling, dan doen we niets aan de discriminatie die vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt ondervinden omdat vrouwen worden geacht de voornaamste zorgverlener te zijn.

Indien mannen evenzeer geneigd zouden zijn om onbetaald werk te doen – om deeltijds te werken of de ouder te zijn die wordt opgebeld wanneer een kind ziek is –, zullen de verouderde en discriminerende verwachtingspatronen van de werkgevers en de samenleving helemaal geen legitimiteit meer kennen.

Verouderde beleidsstrategieën

“Wanneer beleidsstrategieën (inzake kinderopvang) op een neutrale manier worden geformuleerd, zijn vrouwen in de praktijk de voornaamste doelgroep (98% van de begunstigden in 2009). In 2012 was meer dan de helft van de moeders met een kind van 8 jaar oud tijdelijk gestopt met werken of minder gaan werken, terwijl slechts 12% van de vaders dit deed. Wanneer vrouwen stoppen met werken of minder gaan werken, worden ze de voornaamste verantwoordelijke voor het huishoudelijk werk/werk in het gezin.”

The policy on gender equality in France, Europees Parlement, 2015

Een toxische cocktail van foute beleidskeuzes in combinatie met de sociale reproductie van verouderde gendernormen houdt op dit ogenblik in België de traditionele rolspecialisatie tussen vrouwen en mannen in stand als de meest aantrekkelijke – of in sommige gevallen zelfs de enige verstandige – optie, terwijl vele vrouwen en mannen graag andere keuzes zouden willen maken.

Het gezinsbeleid speelt een cruciale rol in de manier waarop we onze tijd besteden. Andere keuzes op het vlak van gezinsbeleid moedigen andere werkpatronen aan die van elkaar verschillen in de mate waarin ze koppels aanzetten tot rolspecialisatie of tot het delen van betaald en onbetaald werk.

De Scandinavische landen, die het dichtst in de buurt komen van gendergelijkheid, baseren hun gezinsbeleid op een tweeverdienersmodel waarin beide partners – mannen en vrouwen – worden aangemoedigd om het ouderschapsverlof te delen en allebei hun voltijds betaald werk voort te zetten. Door gedeelde verantwoordelijkheden aan te moedigen, garandeert het tweeverdienersmodel de individuele vrijheden van elke partner en

schept het ruimte voor de toenemende diversiteit op het vlak van gezinsstructuren. In tweeverdienersmodellen zien we de minst traditionele werkpatronen (betaald en onbetaald) bij zowel mannen als vrouwen (Boye, 2009a).

Andere landen, waaronder België, houden vast aan een traditioneel model en moedigen met hun gezinsbeleid een verdeling aan van de verantwoordelijkheden: rolspecialisatie dus. Elke partner wordt aangemoedigd om de totaliteit of het grootste deel van het betaald of het onbetaald werk voor zijn rekening te nemen. Op zich impliceert het model geen genderdiscriminatie, maar zijn toepassing in een genderongelijke wereld ‘bereidt wel de weg’ voor de instandhouding van de ongelijkheden. Het zorgt ervoor dat koppels de rationele keuze maken om de laagste verdiener – dankzij de genderloonkloof doorgaans de vrouw – minder of helemaal geen betaald werk meer te laten verrichten en in ruil hiervoor het merendeel van het onbetaald werk te laten doen. Op die manier dwingt een traditioneel gezinsbeleid mensen tot een keuze die vaak niet langer de enig mogelijke keuze noch de gewenste keuze is.

Gezinsbeleidsmodel	Kenmerken	Te vinden in
Tweeverdiener	Veel voorzieningen voor tweeverdieners / tweeverzorgers, d.w.z. maatregelen die bewust op beide geslachten gericht zijn; onbetaald werk in verband met kinderen wordt actief aan de staat toegewezen.	Scandinavische landen
Traditioneel	Veel steun voor traditionele gezinsstructuren, wat betekent dat onbetaald werk in verband met kinderen actief aan het gezin wordt toegewezen en dat er weinig actieve steun is voor gelijke arbeidsmarktparticipatie.	Continentaal Europa (België)
Marktgericht	Weinig steun voor tweeverdieners en weinig traditionele steun; onbetaald werk in verband met kinderen wordt geacht een privéverantwoordelijkheid te zijn; diensten op dit vlak worden in grote mate aan de markt overgelaten. Gelijke arbeidsmarktparticipatie wordt aangemoedigd door afhankelijkheid van de markt.	V.S., V.K., Ierland, Zwitserland
Gecombineerd model	Veel steun voor tweeverdieners en veel traditionele steun, met hoge arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en een traditionele verdeling van onbetaald werk.	Voormalige communistische landen

Aan het traditionele model wordt niet zozeer vastgehouden vanuit een duidelijke politieke of maatschappelijke visie, maar veeleer omdat de reële, sterk gendergebonden gevolgen ervan simpelweg over het hoofd worden gezien. Deze gevolgen worden bovendien versterkt door de interactie met ontelbare andere beleidsstrategieën die even blind blijken te zijn voor de genderproblematiek. Werkgelegenheidsmaatregelen kunnen het traditionele gezinsmodel versterken door gezinnen met één niet-werkende partner te belonen. Die partner is, als gevolg van de genderloonkloof, doorgaans de vrouw. In Frankrijk ontvangt een gezin een inkomen uit de solidariteit (RSA-uitkering: *revenu de solidarité active*) indien één volwassene niet werkt. In gezinnen met lage inkomens kan dit de niet-werkende partner ontmoedigen om werk te gaan zoeken, aangezien het koppel anders het risico loopt om zijn RSA-uitkering te verliezen (EP, 2015(b)). Fiscale beleidsmaatregelen, zoals de huwelijksquotiënt in België, verzwakken de motivering om op zoek te gaan naar een beter loon voor de slechtst verdienende partner. Door deze maatregel

worden de inkomens van gehuwden en samenwonenden in één enkele belastingaangifte samengevoegd. Indien één van de partners minder dan 30% van het totale gezinsinkomen verdient, kan het koppel tot 10.200 euro aftrekken van zijn belastbaar inkomen (2016, inkomstenjaar 2015). In de praktijk wordt dit een stimulans voor één of beide partners om zich toe te leggen op een bepaalde rol (Lemière, 2013). Aangezien de kans groter is dat de vrouwelijke partner het laagste loon heeft, is het voor haar een rationele economische keuze om zich op het onbetaald werk toe te leggen, zodat haar mannelijke partner zich op het betaald werk kan toeleggen. Het traditionele model heeft binnen het gezin in feite gezorgd voor een sterkere opdeling van de verantwoordelijkheden tussen mannen en vrouwen, wat steeds meer in tegenspraak is met het gelijkheidsdenken en de individuele wensen in de hedendaagse maatschappij. De Vrouwenraad (2013), de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2015) en de Hoge Raad voor Financiën (2015) raden daarom allemaal aan om de huwelijksquotiënt te hervormen en zelfs af te schaffen omdat dit

systeem de gendergelijkheid niet bevordert en mensen ontmoedigt om de weg naar de arbeidsmarkt te vinden (meer hierover in het hoofdstuk met de aanbevelingen). Een verouderd gezinsbeleid in combinatie met een arbeids- en belastingbeleid dat geen oog heeft voor de genderproblematiek, creëert een economische rationaliteit die systematisch de economische vrijheid van vrouwen en de familiale vrijheid van mannen beknot. Het resultaat is dat de genderongelijkheid op het vlak van tijdsbesteding blijft bestaan, wat leidt tot 'gendered agency inequality': ongelijkheid op het vlak van de vrijheid om keuzes te maken tussen vele potentiële realisaties.

De sociale reproductie van gendernormen

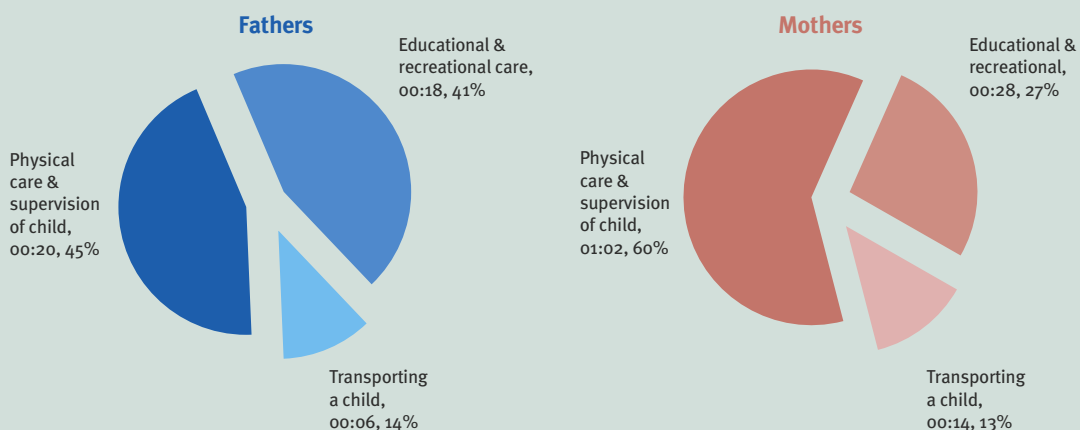
Betaald en onbetaald werk delen is voor koppels niet alleen een moeilijke opgave door de economische rationaliteit van rolspecialisatie, maar ook als gevolg van de mentaliteit en een hele reeks van normen en waarden die impliciet aan kinderen worden doorgegeven via de opvoeding, de opvoeders, de gebruikte organisatieprocessen op plaatsen waar kinderen vaak komen, en het voorbeeld dat hun ouders geven.

In België is er maar één soort koppels die

het onbetaald werk gelijk verdelen over beide partners: koppels met een werkende vrouw en een niet-werkende man (Glorieux & Vandeweyer, 2002). Op een week besteedt zelfs een alleenstaande Belgische vrouw 5 uur en 26 minuten meer aan de combinatie van betaald en onbetaald werk dan een man (30 uur en 29 minuten tegenover 25 uur en 13 minuten). Bovendien spenderen alleenstaande vaders minder tijd aan onbetaald werk dan alleenstaande moeders. Dit illustreert de zeer reële impact van maatschappelijke verwachtingspatronen ten aanzien van het gedrag van mannen en vrouwen.

Het gedrag van vrouwen en mannen verschilt zowel qua duur als voor wat betreft het type onbetaald werk dat ze doen. In Frankrijk besteden moeders bijvoorbeeld een halfuur meer dan vaders aan de zorg voor fysieke of medische behoeften van hun kinderen, maar slechts zes minuten meer aan spelen en educatieve zorg (INSEE, 2012). Samengevat zouden we kunnen zeggen dat vaders meer bezig zijn met de 'fun' en het educatieve aspect, terwijl moeders meer tijd besteden aan huishoudelijke klussen. Dit toont aan dat in de keuzes die mannen en vrouwen maken, een element meespeelt dat alle economische motiveringen van rolspecialisatie overstijgt. Verwachtingspatronen en rollen op basis van genderstereotypen zijn nog steeds belangrijk.

Women devote most of their time to physical childcare, while men devote most of their time to teaching, reading and playing with their children.



Source: OECD (2014), Gender, Institutions and Development Database

Deze stereotype normen bieden mannen de gelegenheid om ‘zich te bevrijden’ van de sleur van het onbetaald werk en meer taken op zich te nemen die interessanter worden geacht.

De overheid moet dus eerst ophouden met het legitimeren van de vrouwelijke –

ongevraagde – dominantie op het vlak van onbetaald werk. Vervolgens moet zij een stap verder gaan en mechanismen invoeren die de mentaliteit op het vlak van onbetaald werk actief bijsturen (vooral over welke onbetaalde taken bij vrouwen of mannen ‘horen’).

4. WAT KUNNEN WE DOEN? AANBEVELINGEN

(1) Een coherent beleid voeren

Beleidsmaatregelen die als neutraal worden beschouwd, moeten worden getoetst om komaf te maken met hun pseudo-‘economische rationaliteit’ die koppels dwingt om zich te specialiseren en de taken op te delen in plaats van samen in te staan voor het betaald en onbetaald werk, indien ze dit willen. Dit houdt drie elementen in:

- Waakzaam zijn voor gender-effecten van ‘neutrale’ beleidsmaatregelen en deze effecten vermijden;
- Overschakelen op een tweeverdienersmodel;
- Enkele concrete aanpassingen, bv. fiscale maatregelen die het delen van taken aanmoedigen in de vorm van belastingvoordelen voor koppels die allebei – niet slechts één van beiden – deeltijds werken zolang de kinderen klein zijn.

Gezien de grote verschillen op het vlak van ouderschapsverlof, moederschapsverlof en vaderschapsverlof in heel Europa lijkt het dringend nodig dat de Europese Unie minimumnormen vastlegt.

(2) Het vaderschapsverlof hervormen

Vaders die vier weken of meer vaderschaps- of ouderschapsverlof opnemen, dragen meer bij tot het onbetaald werk dan vaders die minder of geen verlof opnemen. Vaders die meer vaderschapsverlof opnemen, blijven ook in het verdere leven van het kind in grotere mate participeren, vooral wanneer de vader tijd met

het kind doorbrengt zonder dat de moeder daarbij aanwezig is (Brandth & Kvande, 2003). Steeds meer onderzoeken tonen aan dat kinderen er heel wat voordeel bij hebben wanneer vaders vanaf jonge leeftijd bij de zorg voor hun kind betrokken worden (Fogarty & Evans, 2009). In dit rapport focussen we op de voordelen die dit voor de ouders biedt. Niet alleen willen 3 op 4 (Belgische) vaders volgens een enquête van de Gezinsbond (2013) meer tijd met hun kinderen doorbrengen, de vaders die al vroeg – en zonder dat de moeder daarbij aanwezig is – bij de zorg voor hun kinderen betrokken zijn, ontwikkelen ook ‘zorgvaardigheden’ die anders voornamelijk bij de moeder tot ontwikkeling komen (Nordahl, 2014). Deze vaardigheden zijn belangrijk voor de kwaliteit van de tijd die vaders met hun kinderen doorbrengen, maar ook voor de ondersteuning die vaders aan hun partner kunnen bieden. Op die manier worden beide partners actieve en betrokken co-ouders die samen voor het onbetaald werk instaan.

Een vroege betrokkenheid van de vaders is van cruciaal belang omdat tijdens de periode net na de geboorte in belangrijke mate de basis wordt gelegd voor de manier waarop beide partners in daaropvolgende jaren samen het betaald en onbetaald werk uitvoeren. Indien het vaderschapsverlof te kort is – of indien het helemaal niet bestaat – is er onvoldoende tijd om de gewoonte te ontwikkelen om samen het onbetaald werk te doen. Vandaag de dag krijgen moeders veel meer de kans om zorggewoonten op te bouwen, wat een traditionele rolspecialisatie ondersteunt die

een koppel anders misschien niet zou hebben gewild of niet zou hebben voorzien.

Hoe doen ze het in Scandinavië?

De Scandinavische landen, die gewoontegetrouw het voortouw nemen wanneer het om gendergelijkheid gaat, voeren een beleid dat zowel door idealen als door economische overwegingen ingegeven is. Ze focussen op gezinsvriendelijke diensten die een gelijke arbeidsmarktparticipatie van mannen en vrouwen aanmoedigen en koppels er tegelijk toe aanzetten om het onbetaald werk meer gendergelijk aan te pakken. Om dit doel te bereiken, verdelen IJsland, Zweden en Noorwegen het ouderschapsverlof nu in drie stukken: één stuk is voorbehouden voor de moeder, één voor de vader en een derde stuk kunnen de ouders onder elkaar verdelen zoals ze zelf willen. Dit genereuze vaderschapsverlof is niet alleen bedoeld om vaders meer te betrekken. Hun betrokkenheid moet ook een domino-effect hebben op de manier waarop actieve vaders zich op langere termijn als vader en partner gedragen op het vlak van onbetaald werk. Om deze doelstelling te kunnen realiseren, was het van fundamenteel belang dat het vaderschapsverlof opnemen wordt aangemoedigd en dat het niet-overdraagbaar zou zijn. Wil de jonge vader zijn verlof niet opnemen, dan kan hij het niet aan de moeder overdragen. Hij is het gewoon kwijt. Een ander fundamenteel aspect is dat Scandinavische ouders tijdens hun ouderschapsverlof een uitkering krijgen die veel dichterbij de buurt van hun oorspronkelijke loon komt dan in België het geval is. Dit levert tastbare resultaten op. In Noorwegen neemt 80% van de vaders de volledige 10 weken betaald vaderschapsverlof op. Naarmate mannen meer vaderschapsverlof zijn gaan opnemen, zijn ze geleidelijk ook een groter deel van het gezamenlijke ouderschapsverlof gaan opnemen. In Zweden wordt nu 25% van het totale aantal dagen ouderschapsverlof door de vader opgenomen, bovenop hun vaderschapsverlof. Ouders die het

ouderschapsverlof 50/50 onder elkaar verdelen, worden in Zweden ook beloond met een belastingvrije dagelijkse bonus (sweden.se).

(3) Hervorming van het ouderschapsverlof in België: een concreet voorstel

Op het vlak van vaderschapsverlof is er in België nog heel wat marge voor verbetering. Daar moet echter een aanvaardbare budgettaire kostprijs tegenover staan die kan worden gefinancierd via een hervorming of afschaffing van bestaande maatregelen die de gendergelijkheid noch de werkgelegenheid ten goede komen.

In een notendop (uitgebreide versie hieronder) bevelen we het volgende aan:

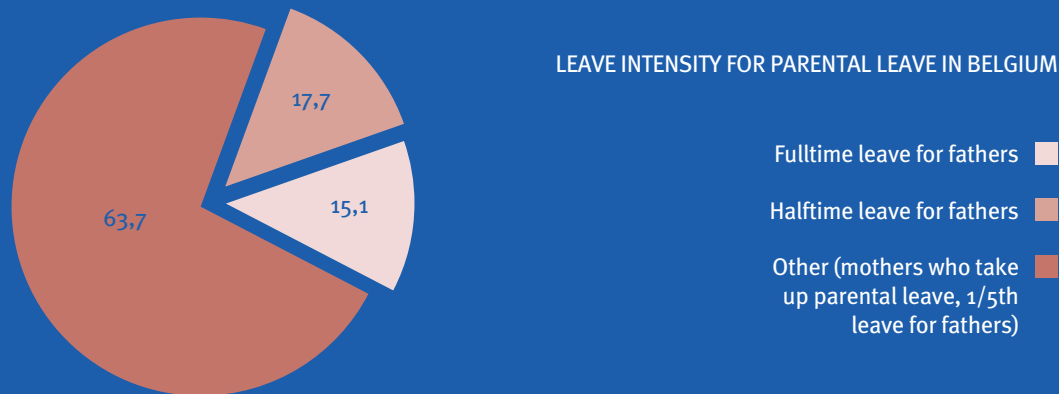
- a. De voorzieningen en het budget van de RVA inzake ouderschapsverlof bij het RIZIV centraliseren om voor synergie te zorgen;**
- b. Het geboorteverlof gedurende de volledige 10 dagen voor 100% uitbetalen i. aan de moeder en ii. aan de vader/co-ouder indien die laatste effectief 10 dagen opneemt;**
- c. Vaders/co-ouders de kans geven om gedurende 2,5 maanden van hun ouderschapsverlof een dubbele uitkering te krijgen, indien ze het verlof binnen het jaar na de geboorte van het kind opnemen;**
- d. De totale geraamde jaarlijkse begrotingskost van 49 miljoen euro van deze hervorming financieren met een hervorming van de huwelijksquotiënt (ongunstig voor gendergelijkheid en tewerkstelling) die voor een jaarlijks verlies van 600 miljoen euro aan belastinginkomsten zorgt.**

Voor een minimale budgettaire kostprijs – waarvoor we overigens al een geloofwaardige financieringsbron voorstellen – komen we op deze manier tot een ouderschapsverlof dat de vaders of co-ouders aanmoedigt om tijdens de eerste maanden na de geboorte van hun kind thuis te blijven, aangezien dit de beslissende weken zijn waarin een vader of co-ouder de ‘zorgvaardigheden’ kan leren die tot een meer gendergelijke tijdsbesteding van koppels zal leiden (en die anders voornamelijk door de moeder zouden worden verworven).

Concreet voorstel van de Vrijdaggroep voor de hervorming van het geboorte- en ouderschapsverlof voor vaders en co-ouders, inclusief kostenraming en financiering

Het Belgische systeem van ouderschapsverlof voor de privésector behoort tot de bevoegdheid van de federale overheid. Het systeem bestaat uit twee delen: de regeling voor het geboorteverlof en de regeling voor het ouderschapsverlof. Het geboorteverlof wordt toegekend aan ouders die een pasgeborene in hun gezin hebben aangegeven maar het kind niet zelf hebben gebaard. Een loontrekkende krijgt tien verlofdagen, waarvan er drie door zijn werkgever worden betaald. Het systeem van het ouderschapsverlof verleent mensen meer in het algemeen het recht op arbeidsduurverkorting om een kind op te voeden. We merken op dat moeders dit verlof kunnen opnemen bovenop hun reeds bestaande moederschapsverlof van gemiddeld 15 weken.

Er kunnen ook heel wat keuzes worden gemaakt naar intensiteit: een werknemer kan al zijn activiteiten gedurende vier maanden opschorten, of kan ervoor opteren om gedurende een langere periode halftijds of minder te gaan werken.



A. Het huidige systeem

Geboorteverlof: vader of co-ouder krijgt 3 dagen voor 100% uitbetaald door de werkgever en 7 dagen voor 82% door het RIZIV.

Ouderschapsverlof: Terwijl moederschapsverlof en geboorteverlof op dit ogenblik tot de verantwoordelijkheid van het RIZIV behoren, staat de RVA in voor het ouderschapsverlof. De vader of co-ouders hebben recht op 4 maanden ouderschapsverlof met een maandelijks uitkering van 707 euro (voltijds) die door de RVA wordt uitbetaald, op te nemen vóór het kind 12 jaar oud is. De vader of co-ouders kunnen zelf de intensiteit van het verlof kiezen (voltijds, halftijds of deeltijds).

B. Wat we voorstellen

Om een coherent en geïntegreerd beleid te kunnen voeren en een maximale controle over het totale budget te behouden, **raden we aan om de maatregelen en het budget inzake ouderschapsverlof samen onder te brengen bij het RIZIV.**

⁶ Zie het wetenschappelijk rapport van het Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) van 13 november 2014 en het artikel van Rutger Bregman 'Zo krijg je mannen achter het aanrecht' van 6 februari 2014 waarin de auteur onderzoek uit Noorwegen en Canada (Quebec) aanhaalt.

1) **Het geboorteverlof** voor een vader of co-ouder wordt de eerste 3 dagen nog steeds voor 100% door de werkgever uitbetaald. Indien de vader of co-ouder echter ook de 7 overblijvende dagen volledig opneemt, krijgt hij ze voor 100% uitbetaald door het RIZIV (zonder aan het huidige plafond te raken). Indien de vader of co-ouder de 7 overblijvende dagen niet volledig opneemt,⁸ krijgt hij van het RIZIV 82% uitbetaald voor de dagen die hij opneemt, zoals nu het geval is (zonder aan het huidige plafond te raken). De kosten worden hieronder weergegeven. Het percentage in de bovenste rij verwijst naar de relatieve opname, uitgaande van de veronderstelling dat co-ouders hun 10 dagen gaan opnemen als gevolg van de nieuwe incentive (in euro), met een bijna volledige opname tegen 2019.

2016 as-is (85%)	2017 (90%)	2018 (95%)	2019 (98%)
8.397.835,49	10.234.734,20	12.071.632,90	13.908.531,61

2) **Het systeem van het ouderschapsverlof** biedt de vader of co-ouder de keuze: ofwel in het bestaande systeem blijven, maar met de verplichting om het ouderschapsverlof te beginnen opnemen vóór het kind 2 wordt; of ii) overstappen naar het volgende nieuwe systeem: indien een vader of co-ouder zich ertoe verbindt om de volledige 10 dagen met 100% uitbetaling op te nemen en hij/zij het voltijdse equivalent van 2,5 maanden ouderschapsverlof opneemt binnen het eerste jaar na de geboorte van het kind (in plaats van binnen de eerste 12 jaar), heeft hij/zij recht op een dubbele uitkering (1.414 euro/maand in plaats van 707 euro/maand) voor deze 2,5 maanden. De vader of co-ouder verliest echter de overblijvende 1,5 maand volgens het huidige systeem voor ouderschapsverlof. Hieruit volgt dat de vader of co-ouder tijdens het eerste levensjaar van het kind gedurende het equivalent van 3 maanden thuis blijft, wat overeenkomt met het gemiddelde moederschapsverlof. Dit zou dan weer moeten leiden tot een gelijkere verdeling binnen het koppel van de huishoudelijke taken en de zorg voor het kind. We verwachten dat deze incentives krachtig genoeg zijn aangezien 1) de vader of co-ouder zijn ouderschapsverlof veel sneller zal moeten opnemen dan in het huidige systeem het geval is; 2) de vader of co-ouder voltijds verlof zal nemen voor het gezin in plaats van gewoon arbeidsduurverkortung te nemen; en 3) de vader of co-ouder een extra maand ouderschapsverlof betaald krijgt (2 keer 2,5 = 5 maanden in plaats van 4 maanden in het huidige systeem), waardoor het gezinsinkomen met 707 euro per kind stijgt.

3) Wanneer we het forfaitaire bedrag voor de vader of co-ouder verdubbelen, krijgt de vader of co-ouder in vele gevallen meer dan de moeder. Om dit probleem aan te pakken, stellen we voor dat de moeder (de vrouw die het kind gebaard heeft in het geval van co-ouders) ook 100% uitbetaald krijgt voor de eerste tien dagen van haar moederschapsverlof. Dit is bedoeld als compensatie voor het feit dat hun partners tijdens het geboorteverlof aan 100% worden uitbetaald. Gesteld dat de nataliteit niet drastisch fluctueert, kost dit €12.335.527.⁹

C. Kostprijs en financiering van de hervorming

Voor de berekening van de totale budgettaire kostprijs van de hervormingen voor de Belgische privésector verwijzen we naar onderstaande tabel. Uitgaande van onze opnamehypothese (in het rood) bedraagt deze kostprijs ongeveer 49 miljoen euro wanneer het systeem op kruissnelheid is (2019 of 2020, afhankelijk van het jaar van de invoering).

⁹ Berekening gebaseerd op RIZIV, Beheerscomité uitkeringen, nota 2015/35

1. BIRTH LEAVE	2016	2017	2018	2019
take-up ratio of birth leave	85%	90%	95%	98%
amount of users birth leave	56.337,00	59.650,94	62.964,88	64.953,25
budget for allowance 82% of pay	€ 38.256.806,13	€ 40.507.206,4	€ 42.757.606,85	€ 44.107.847,07
total expenses for allowance 100% of pay (capped)	€ 46.654.641,62	€ 49.399.032,31	€ 52.143.422,99	€ 53.790.057,40
social security tax income loss	-	€ 1.342.908,38	€ 2.685.816,77	3.491.561,80
delta (costs in birth leave)	8.397.835,49	10.234.734,20	12.071.632,90	13.173.772,13
2. PARENTAL LEAVE	2016	2017	2018	2019
take-up ratio for parental leave for men	2,04%	2,18%	2,32%	2,46%
take-up ratio for parental leave for women	5,50%	6,00%	6,50%	7,00%
men who take parental leave in the old system	58374	59483	60613	61765
budget parental leave in the old system (€)	€ 110.248.469,00	€ 110.468.965,94	€ 110.689.903,87	€ 110.911.283,68
budget for fathers leave in the old system	€ 28.333.856,53	€ 29.767.086,63	€ 31.103.862,99	€ 33.273.385,10
percentage of full time leave for fathers	17,7%	30,0%	40,0%	50,0%
percentage of halftime leave for fathers	15,1%	12,5%	11,0%	10,0%
percentage of one-day (1/5) leave for fathers	66,9%	57,5%	49,0%	40,0%
budget of full time leave for fathers	€ 4.993.940,80	€ 8.892.462,02	€ 12.389.071,36	€ 16.566.525,14
budget of halftime leave for fathers	€ 4.254.954,15	€ 3.700.484,51	€ 3.402.665,53	€ 3.309.094,98
budget of one-day (1/5) leave for fathers	€ 19.139.227,31	€ 17.282.110,12	€ 15.388.737,88	€ 13.438.462,07
parental leave in the new system	€ 18.452.279,47	€ 23.900.045,33	€ 29.621.451,04	€ 35.979.208,78
delta (total in fathers leave)	€ 9.881.577,06	€ 5.867.041,30	€ 1.482.411,95	€ 2.705.823,67
surplus mothers leave (82% → 100% first ten days)	€ 12.335.527,45	€ 12.335.527,45	€ 12.335.527,45	€ 12.335.527,45
relative gain of number of parental leaves compared to basis	0,00%	5,00%	10,00%	13,00%
relative loss of parents >2y (old system) and 1/5 & 1/2 regimes	35,00%	25,00%	15,00%	5,00%
cost of the double allowance (€)	€ 6.268.865,76	€ 11.162.657,49	€ 15.551.931,49	€ 20.795.865,69
total cost in parental leave	€ 3.612.711,31	€ 5.295.616,19	€ 14.069.519,55	€ 23.501.689,36
Total cost of proposal	€ 17.120.651,64	€ 27.865.877,84	€ 38.476.679,90	€ 49.010.988,94
3. TOTAL COST OF PROPOSAL	€ 17.120.651,64	€ 27.865.877,84	€ 38.476.679,90	€ 49.010.988,94

5,5 euro per burger is geen astronomisch hoog bedrag: dat is wat 3 maanden ouderschapsverlof voor vaders of co-ouders met een uitkering van 1.414 euro per maand kost. Toch kan het in deze barre begrotingstijden voor de regering een probleem worden om de nodige 49 miljoen euro te vinden. We raden daarom aan om de huwelijksquotiënt, die ongunstig is voor gendergelijkheid en tewerkstelling, te hervormen. In 2011 kostte die huwelijksquotiënt de schatkist 580 miljoen euro aan belastinginkomsten volgens de Hoge Raad voor Financiën (2014). Concreet zou de maximale aftrek van 10.200 euro (2016, inkomstenjaar 2015) kunnen worden verlaagd, zoveel als nodig is om een hervorming (of onze hervorming) van het geboorte- en ouderschapsverlof te financieren.¹⁰

(4) Genderstereotypen weerleggen via onderwijs⁷

Het schoolsysteem speelt een cruciale rol bij het doorgeven van waarden en richtsnoeren voor een Belgische samenleving waarin elk kind, ongeacht gender, zich kan ontplooiën op de wijze die het vrij kan kiezen. Om dit doel te verwezenlijken, moeten leerkrachten misschien bijkomende opleidingen krijgen en zouden leerplannen opnieuw moeten worden gedefinieerd om de oude modellen te doorbreken en een samenlevingsmodel naar voren te schuiven waarin vrouwen en mannen op gelijke voet staan. Er zouden huishoudlessen kunnen worden ingevoerd (bv. koken). In Scandinavische landen gebeurt dit al om ervoor te zorgen dat alle kinderen, ongeacht hun thuissituatie of geslacht, vertrouwd zijn met de vereisten van onbetaald werk. Door het aspect gendersensibilisering in alle vakken op te nemen – vooral op de hogere onderwijsniveaus – kan duidelijk worden gemaakt hoe de wereld op een

verschillende manier wordt geconcipieerd en ervaren in functie van iemands gender. Het zou bijzonder nuttig kunnen zijn op medische domeinen, waar onderzoek uitwijst dat er minder research wordt gewijd aan ziekten die alleen vrouwen treffen en aan de manier waarop vrouwen ziekten in het algemeen ervaren.

Op een ander vlak biedt het vak ‘burgerschapsvorming’ een unieke kans om een maatschappijmodel te definiëren en aan onze jeugd mee te geven dat op echte gelijkwaardigheid gebaseerd is. Dit is vooral belangrijk in gemengde buurten in België waar kinderen vaker met tegenstrijdige waarden – thuis en in het openbaar leven – geconfronteerd worden, zeker op het vlak van genderrollen. Tot slot is het niet langer aanvaardbaar dat bepaalde sectoren haast exclusief door mannen worden bevolkt, terwijl andere sectoren heuse vrouwenbastions zijn. Het is aan het onderwijs om, samen met die sectoren, de jongeren beter te informeren, keuzes die niet ter discussie staan in vraag te stellen, en ons te verlossen van de gender-dwangbuizen.

(5) Quota om uit de impasse te raken

Vele landen gebruiken één of andere vorm van quota. In Noorwegen moet de Raad van Bestuur van een beursgenoteerde onderneming voor minstens 40% uit leden van het minst vertegenwoordigde geslacht bestaan. In België moeten politieke partijen kieslijsten opstellen met op plaatsen één en twee telkens een man en een vrouw. De meest gehoorde argumenten tegen quota – minder gekwalificeerde vrouwen nemen de welverdiende positie van mannen in of er zijn niet genoeg gekwalificeerde vrouwen om alle functies in te vullen – werden al ontkracht. In Zweden zorgden de quota voor een verhoging van het algemene kwalificatieniveau van verkozen

mandatarissen, aangezien gekwalificeerde vrouwen de plaats innemen van voorheen ondergekwalficeerde mannen. Quota zorgen echter voor een eerlijke concurrentie omdat ze de genderdiscriminatie compenseren waardoor vele gekwalificeerde vrouwen vroeger zelfs niet in aanmerking kwamen om mee te dingen naar functies. Quota zijn met andere woorden efficiënte tijdelijke maatregelen om een bestaand nadeel voor vrouwen op te heffen.

Daarnaast kunnen quota ook een zeer doeltreffend middel zijn om de zichtbaarheid van vrouwelijk leiderschap te vergroten, wat dan weer meer gekwalificeerde vrouwen ertoe aanzet om mee te dingen naar leidinggevende functies. Onderzoek toont aan dat rolmodellen van cruciaal belang zijn om echte diversiteit in leidinggevende posities tot stand te brengen. Van zodra de oude barrières ontmanteld zijn, zijn quota niet langer noodzakelijk en kunnen ze worden afgevoerd.

Om al deze redenen zal de Vrijdaggroep binnen zijn organisatie eigen quota invoeren: het minst vertegenwoordigde geslacht moet aan een vertegenwoordiging van minstens 40% komen – en zo dicht mogelijk in de buurt van de 50% – op het vlak van lidmaatschap en output.

(6) Link tussen genderongelijkheid inzake tijdsbesteding en gezondheid?

Een ander aspect dat we tijdens ons onderzoek naar genderongelijkheid inzake tijdsbesteding ontdekten, is dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn wanneer we de cijfers van het ziekteverzuim in België bekijken: vrouwen zijn onevenredig veel vaker ziek dan mannen. In België gaat ongeveer 54% van de uitkeringen wegens arbeidsongeschiktheid naar vrouwen, terwijl de algemene arbeidsongeschiktheidslast voor 35% toe te schrijven is aan psychologische aandoeningen zoals depressie, burn-out, angsten en psychoses in de leeftijdsgroep van 20 tot 35 jaar, de leeftijd waarop mensen doorgaans kinderen krijgen

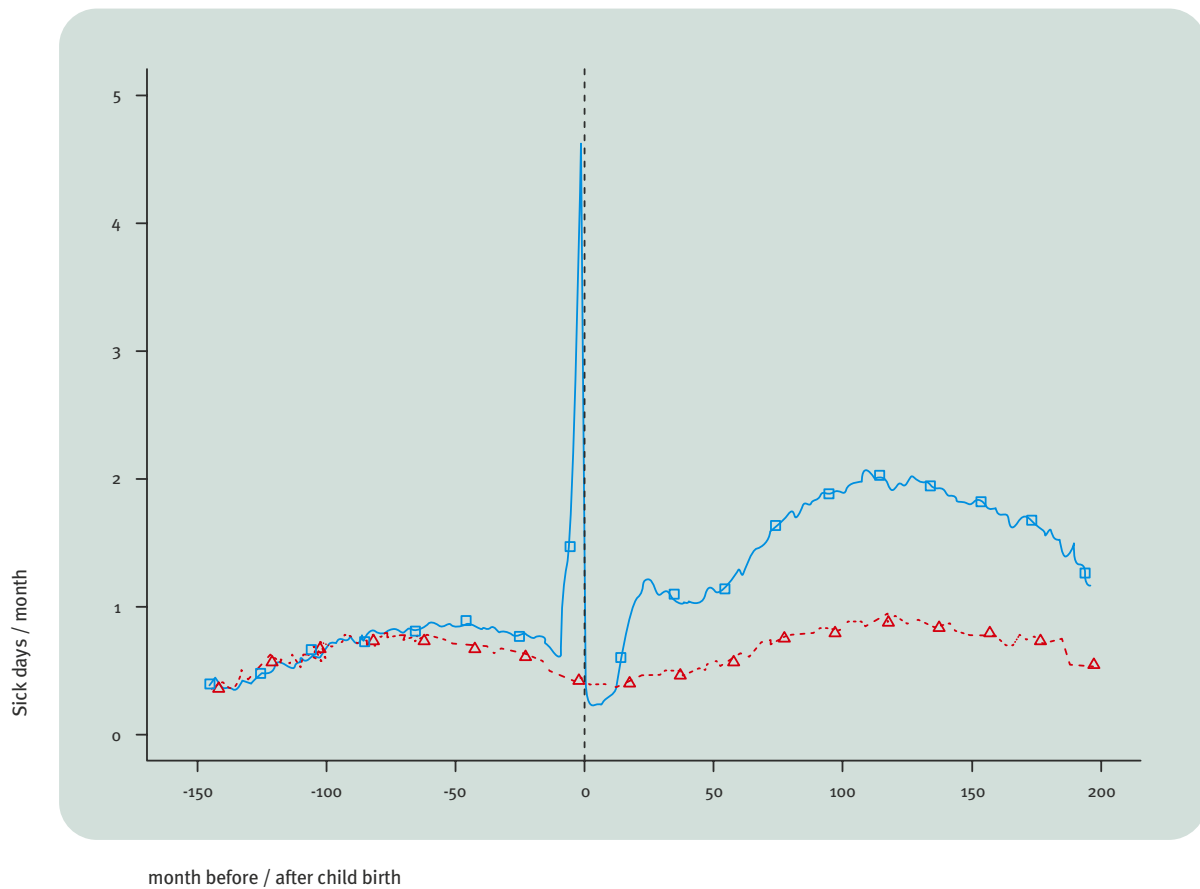
(NIHD, 2015). Het is geweten dat deze psychologische aandoeningen tot langere afwezigheden van het werk leiden dan andere ziekten die aan een fysieke oorzaak toe te schrijven zijn. De Wereldgezondheidsorganisatie voorspelt in de komende jaren een toename van het ziekteverzuim aangezien de prevalentie van psychologische stoornissen blijft stijgen. Het spreekt voor zich dat dit van nabij dient te worden opgevolgd (Securex, 2016). Vooral de relatie tussen arbeidsongeschiktheid, het aspect gender en kinderen zou moeten worden onderzocht.

Er werd geen onderzoek verricht naar de relatie tussen deze twee zaken in België, maar de baanbrekende Zweedse studie ‘Gender differences in sickness absence and the gender division of family responsibilities’ (Angelov et al., 2013) probeerde te achterhalen waarom het aantal ziekte-dagen bij vrouwen almaar sneller stijgt dan bij mannen. De studie kwam tot de vaststelling dat het ziekteverzuim bij werkende vrouwen toeneemt zodra ze kinderen krijgen. Vanaf dat moment gaat het in stijgende lijn totdat het bijna dubbel zo groot is – en gedurende minstens 15 jaar dubbel zo groot blijft – als het ziekteverzuim bij werkende vaders.

Een mogelijke verklaring is de overbelasting van vrouwen die instaan voor het grootste deel van het onbetaald werk dat verband houdt met de kinderen en die tegelijk ook nog betaald werk verrichten. De studie stelde vast dat het risico op ziekteverzuim bij mannen die evenveel onbetaald werk doen als hun vrouwelijke partner, 10% hoger ligt, en bij mannen die het merendeel van het onbetaald werk doen, zelfs 20% hoger. Een krant vatte de bevindingen van de studie als volgt samen: “Gelijkwaardige mannen zijn vaker ziek.” De studie wijst echter ook op mogelijke psychosociale oorzaken, zoals het gevoel vast te zitten binnen de traditionele rolspecialisatie terwijl een gelijkwaardigere taakverdeling waardevoller wordt geacht. Misschien worden we niet alleen zieker door de last van het onbetaald werk en de totale werkduur, noch van de problemen om

een balans te vinden tussen betaald en onbetaald werk, maar van de stress die wordt veroorzaakt door het gevoel oneerlijk te worden behandeld. Meer inzicht in de factoren die hierin meespelen zou zeer waardevol kunnen zijn om te bepalen hoe de genderongelijkheid inzake tijdsbesteding kan worden aangepakt en hoe het ouderschapsverlof,

dat centraal stond in dit rapport, kan worden bijgestuurd. Hervormingen van het gezinsbeleid die op de verdeling van onbetaald en betaald werk focussen – zoals ouderschapsverlof – kunnen mogelijk een bijkomende gunstige invloed hebben op het ziekteverzuim. Deze mogelijkheid verdient nader te worden onderzocht.



¹⁰ We merken op dat 1) de Vrouwenraad (2013), de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2015) en de Hoge Raad voor Financiën (2015) allemaal aanbevelen om de huwelijksquotiënt te hervormen, zij het om verschillende redenen (respectievelijk voor een meer gendergelijke verdeling van het (on)betaald werk, een beperking van de werkloosheidsval en een niet-discriminerende en billijkere fiscale behandeling); en dat 2) vandaag de dag bijna 60% van de budgettaire kostprijs 60-plussers ten goede komt. Deze voorgestelde hervorming zou dus zorgen voor een geleidelijke transfer van de oudere generatie naar de jonge gezinnen met kinderen.

¹¹ Elders pleitten Nathalie en Briec al samen met Thomas Dermine voor langere schooldagen omdat die zouden zorgen voor meer gendergelijkheid en minder onderwijsongelijkheid tussen kinderen met een verschillende sociale achtergrond. Zie <http://www.knack.be/nieuws/belgie/korte-schooluren-zijn-vrouw-enkindonvriendelijk/article-opinion-723641.html> voor de Nederlandse versie van ons opiniestuk en http://www.lecho.be/agora/analyse/Pourquoi_allonger_la_journee_scolaire_est_une_bonne_idee.9778502-2338.art?ckc=1&ts=1479251731 voor de Franse versie.

DEFINITIES

Onbetaald werk

Onbetaald werk is een algemene term die in onderzoek en beleid veel wordt gebruikt en verwijst naar werk dat in het verleden door vrouwen werd verricht zonder dat er een loon tegenover stond: gaande van reproductieve arbeid zoals huishoudelijke klussen (bv. schoonmaken) tot emotionele arbeid (bv. zorg voor kinderen of andere gezinsleden). Onbetaald werk staat tegenover betaald werk, werk in dienstverband of productieve arbeid. In dit rapport verwijst de term ‘onbetaald werk’ zowel naar reproductieve als naar emotionele arbeid.

Ouderschapsverlof

Verlofregeling met ontslagbescherming voor ouders, aanvullend bij het moederschaps- en vaderschapsverlof (maar in sommige landen samengevoegd). Veelal betreft dit een individueel recht van elke ouder, terwijl het recht op inkomensondersteuning vaak gebaseerd is op de gezinssituatie zodat – tenzij onmiddellijk na de geboorte – in de meeste gevallen telkens slechts één ouder betaald verlof neemt.

Thuiszorgverlof

Volgt op het ouderschapsverlof en stelt doorgaans één ouder in staat om enkele jaren thuis te blijven na de geboorte van een kind. Komt minder vaak voor en is bijna altijd onbezoldigd, met uitzondering van een kleine uitkering of een flat rate.

Moederschapsverlof

(Ook wel zwangerschapsverlof) Verlofregeling met ontslagbescherming voor moeders in de periode rond de bevalling of adoptie. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) schrijft voor dat het verlof minstens 14 weken moet duren. Meestal combinatie van verlof vóór en na de geboorte, in sommige gevallen verplicht. In bijna alle OESO-landen is er een vorm van inkomensondersteuning, maar de bedragen variëren sterk.

Vaderschapsverlof

Verlofregeling met ontslagbescherming in de periode rond de bevalling voor de vader of voor de partner die het kind niet zelf geboord heeft. Niet opgenomen in een internationaal verdrag. Doorgaans korter dan moederschapsverlof, wat vaak betekent dat er een hoger bezoldigingsniveau tegenover staat. In sommige landen bestaat ook een bijkomend, niet-overdraagbaar vaderschapsverlof voor de vader of de partner die het kind niet zelf heeft geboord.

BIBLIOGRAFIE

- Agenda (2015). Kvinner på topp i norsk næringsliv. Available at: <http://www.tankesmienagenda.no/wp-content/uploads/Policynotat-kvinner-paa-topp-i-naeringslivet2.pdf>
- Angelov, N., Johansson, P. & Lindahl, E. (2011). Kvinnor och mans sjukfrånvaro, Institutet för arbetsmarknad- och utbildningspolitisk utvärdering. Available at: <http://www.ifau.se/sv/Forskning/Publikationer/Rapporter/2011/Kvinnors-och-mans-sjukfravaror/> [Accessed 12 July 2016]
- Swedish version (2011) available at: <http://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2011/r11-02-kvinnors-och-mans-sjukfravaror.pdf> [Accessed 12 July 2016]
- AP (Arbeiderpartiet) (2013). Norske kvinner mer verdt enn oljen. Available at: <http://arbeiderpartiet.no/Aktuelt/Familie-og-likestilling/Norske-kvinner-mer-verdt-enn-oljen> [Accessed 12 July 2016]
- Bayrahsli, E. & Bohn, L. (2015). Binders Full of Women Foreign Policy Experts, New York Times. Available at: http://kristof.blogs.nytimes.com/2015/02/10/binders-full-of-women-foreign-policy-experts/?_r=2 [Accessed 12 July 2016]
- Boye, K. (2009a). Work and Well-being in a Comparative Perspective—The Role of Family Policy. European Sociological Review. Available at: http://samba.fsv.cuni.cz/~dobikoas/Rodinn%C3%A1%20politika%202012/Literatura%20ke%20kurzu/Boye_well%20being%20family%20policy.pdf [Accessed 12 July 2016]
- Boye, K. (2009b). Relatively Different? How Do Gender Differences in Well-Being Depend on Paid and Unpaid Work in Europe? Social Indicators Research, Vol 93 Issue 3, pp. 509-525.
- Butler, A. & Skattebo, A (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings, Journal of Occupational and Organisational Psychology, Vol 77 Issue 4, pp. 553-564.
- Carnevale, A. and Smith, N. (2014) Gender Discrimination Is at the Heart of the Wage Gap, Time Magazine.
- EIGE (European Institute for Gender Equality) (2012). Gender Equality Index. Available at: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/domain/time> [Accessed 12 July 2016]
- EC (European Commission) (2012). The Role of Men in Gender Equality - European strategies & insights. Available at: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/2012/domain/time> [Accessed 12 July 2016]
- EC (European Commission) (2014). Tackling the Gender Pay Gap in the European Union. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140227_gpg_brochure_web_en.pdf [Accessed 11 November 2016]
- EP (European Parliament) (2015a). Evaluation of the Beijing Platform for Action. Study for the FEMM Committee, Directorate-General for Internal Policies. Available at: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/519191/IPOL_STU%282015%29519191_EN.pdf [Accessed 12 July 2016]
- EP (European Parliament) (2015b). The policy on gender equality in France, In-depth analysis for the FEMM Committee, Directorate-General for Internal Policies. Available at: http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA%282015%29510024_EN.pdf [Accessed 12 July 2016]
- Fogarty, K. & Evans, G. (2009). The Hidden Benefits of Being an Involved Father, University of Florida paper. Available at: <http://www.cfuf.org/Filestream.aspx?FileID=14> [Accessed 12 July 2016]
- Gates, B. & Gates, M. (2016). Gates Notes, Annual Letter 2016. Available at: https://www.gatesnotes.com/2016-Annual-Letter?WT.mc_id=02_22_2016_20_AL2016_MED-media_&WT.tsrc=MEDmedia [Accessed 12 July 2016]
- Glorieux, I & Vandeweyer, J. (2002). Étude statistique n° 110: 24 heures à la belge: Une analyse sur l'emploi du temps des belges, V.U.B. Available at: http://statbel.fgov.be/fr/binaries/p008n110_fr%5B1%5D_tcm326-35739.pdf [Accessed 12 July 2016]

- Glorieux, I., J. Minnen, T.P. van Tienoven, et al. (2015). Belgisch tijdsbudgetonderzoek, time-use.be. Available at: <http://www.time-use.be/en/> [Accessed 12 July 2016]
- Goldin C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*. 2014;104(4):1091-1119.
- Gutting, G. & Fraser, N. (2015). A feminism where 'lean in' means leaning on others, *New York Times*. Available at: http://opinionator.blogs.nytimes.com/2015/10/15/a-feminism-where-leaning-in-means-leaning-onothers/?_r=0 [Accessed 12 July 2016]
- Hoge Raad van Financiën (2014). Een tax shifting ten voordele van arbeid en bredere belastingsgrondslagen. Scenario's voor een globale en significante belastingshervorming. Available at: http://www.hogeraadvanfinancien.be/sites/default/files/public/publications/hrf_fisc_2014_o8.pdf [Accessed 15 November 2016]
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2015). Jaarlijks verslag 2015. Available at: <file:///Users/brieucvandamme/Downloads/HRW%20Verslag%202015.pdf> [Accessed 15 November 2016]
- INAMI/RIZIV, Beheerscomité Uitkeringen, Note 2015/35 – General Budget
- INE (Instituto Nacional de Estadística) (2015). Mujeres y hombres en España, ine.es. Available at: http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=125473510672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis¶m2=1254735350965¶m4=Mostrar [Accessed 12 July 2016]
- INSEE, (2012). En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit, Institut national de la statistique et des études économiques. Available at: http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ref/FHPARIT12g_D3tachesd.pdf [Accessed 12 July 2016]
- Kantor, J. & Silver-Greenberg, J. (2013). Wall Street Mothers, Stay-Home Fathers, *New York Times*. Available at: http://www.nytimes.com/2013/12/08/us/wall-street-mothers-stay-home-fathers.html?pagewanted=all&_r=0 [Accessed 12 July 2016]
- Lemière, S. (2013). L'accès des femmes en emploi. Une question de politiques, rapport pour le ministère des droits des femmes. Available at: <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapportspublics/134000834.pdf> [Accessed 12 July 2016]
- Making Caring Common Project (2015). Leaning Out: Teen Girls and Leadership Biases, Harvard Graduate School of Education. Available at: <http://mcc.gse.harvard.edu/leaningout> [Accessed 12 July 2016]
- Moravcsik, A. (2015). Why I put my wife's career first, *The Atlantic*. Available at: <http://www.theatlantic.com/magazine/archive/2015/10/why-i-put-my-wifes-career-first/403240/> [Accessed 12 July 2016]
- NIHD: De Cock, J. (2015) Ziekteverzuim in de periode van primaire arbeidsongeschiktheid: verklarende factoren, Institut national d'assurance maladie-invalidité. <http://www.inami.fgov.be/nl/publicaties/Paginas/ziekteverzuim-primairarbeidsongeschiktheid.aspx#.V4TuAzWmC8Q> [Accessed 12 July 2016]
- Nordahl, K. (2014). Early Father-Child Interaction in a Father-Friendly Context: Gender Differences, Child Outcomes, and Protective Factors related to Fathers' Parenting Behaviors with One-year-olds. PhD. University of Bergen.
- Norden (2015). Nordic Gender Equality in Figures 2015, Nordic Council of Ministers. Available at: <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:790696/FULLTEXT02.pdf> [Accessed 12 July 2016]
- OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) (2013). Balancing paid work, unpaid work and leisure. Available at: <http://www.oecd.org/gender/data/balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm> [Accessed 12 July 2016]
- OECD (2016). Gender wage gap (indicator). Doi 10.1787/7cee77aa-en [Accessed on 11 November 2016]
- OECD (2016). Key characteristics of parental leave systems, OECD Family database. Available at https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf [Accessed 12 July 2016]

ons.gov.uk. About the Household Satellite Account, UK Office for National Statistics. Available at: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160105160709/http://www.ons.gov.uk/ons/guide-method/methodquality/specific/social-and-welfare-methodology/household-satellite-account/about-the-household-satelliteaccount.html> [Accessed 12 July 2016]

Pak, M. (2013). Le travail à temps partiel, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Available at: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synth_Statn4_internet.pdf [Accessed 12 July 2016]

RVA (2013) – Dienst Studies, Ouderschapsverlof 2002-2012, www.rva.be [Accessed 12 July 2016]

Sandberg, Sheryl (2013). Lean in. Random House, USA.

Schneebaum, A. (2013). The Economics of Same-Sex Couple Households: Essays on Work, Wages, and Poverty. Dissertations Paper 818, University of Massachusetts. Available at : http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1828&context=open_access_dissertations [Accessed 12 July 2016]

Securex (2016). Absenteïsme in 2015, White paper. Available at: <http://www.securex.be/nl/detail-pagina/Whitepaper---Absentisme-in-2015/> [Accessed 12 July 2016]

Simon, C. (2016). The cost of inequality: For women, progress until they get near power, Harvard Correspondent. Available at: <http://news.harvard.edu/gazette/story/2016/03/the-costs-of-inequality-for-womenprogress-until-they-get-near-power/> [Accessed 12 July 2016]

sweden.se (2016). Gender equality in Sweden. Available at: <https://sweden.se/society/gender-equality-insweden/> [Accessed 12 July 2016]

Vrouwenraad (2013). Het huwelijksquotient (dossier en aanbevelingen). Available at: <http://www.vrouwenraad.be/file?file=16810&ssn=> [Accessed 15 November 2016]

Wallstrom, M. (2016). Syria's peace talks need more women at the table, The Guardian. Available at: <http://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2016/mar/08/syrias-peace-talks-needmore-women-at-the-table> [Accessed 12 July 2016]

COLOFON

Titel

TIME's UP - Naar een gender-gelijk tijdsbeheer dankzij een hervorming van het ouderschapsverlof

Cette publication est également disponible en français sous le titre: TIME's UP - Vers une gestion du temps respectant l'égalité des genres via une réforme des congés parentaux

This publication is also available in English:

TIME's UP - Achieving gender-equal time management through parental leave reform

A publication of the King Baudouin Foundation, rue Brederodestraat 21, B-1000 Brussels

Auteurs	Grafisch ontwerp	Wettelijk depot	Bestelnummer
Marika Andersen Nathalie François Brieuc Van Damme	Eduard Plancke	D/2893/2016/27	3460 12/2016

Deze uitgave kan (gratis) online besteld of gedownload worden van onze website www.kbs-frb.be en www.v-g-v.be

