

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 32

van **CELIA GROOTHEDDE**

datum: 18 oktober 2023

BART SOMERS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Gelijkere verdeling zorgarbeid tussen mannen en vrouwen - Beleidsmaatregelen

In een artikel in De Standaard getuigen vrouwen dat ze een sterke toename ervaren in conflicten tussen hun werk en privéleven. Nog steeds blijven vrouwen en mannen in klassieke rolpatronen vervallen, waardoor de zorgarbeid voornamelijk op de schouders van vrouwen blijft liggen. Daar komt ook nog bij dat in een recent rapport van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) één op de acht mensen getuigen dat ze op geregelde basis conflicten ervaren tussen hun werk en privéleven. Dat is het hoogste aantal gemeten sinds 2004, toen de SERV begon met de meting.

1. Welke maatregelen neemt de minister om mannen aan te moedigen meer zorgarbeid op te nemen?
2. Welke maatregelen neemt de minister om ervoor te zorgen dat het aantal uren zorgarbeid tussen mannen en vrouwen meer gelijk wordt?
3. Welke maatregelen neemt de minister om ervoor te zorgen dat vrouwen meer tijd kunnen besteden aan hun werkleven door hun zorgarbeid te ontlasten?
4. Welke maatregelen neemt de minister om de stijging in het aantal conflicten tussen privéleven en werk terug tegen te gaan?
5. Welke maatregelen werden deze legislatuur al genomen voor deze problematiek en welke plant de minister nog voor het einde van deze legislatuur te nemen?
6. Graag het percentage van het aantal deeltijds werkende vrouwen en mannen per provincie, centrumstad en Brussel.

Deze vraag werd gesteld aan de ministers Hilde Crevits (57), Bart Somers (32), Jo Brouns (33).

GWENDOLYN RUTTEN

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

GECOÖRDINEERD ANTWOORD

op vraag nr. 32 van 18 oktober 2023

van **CELIA GROOTHEDDE** aan **BART SOMERS**

1-2 Sociale normen over hoe mannen, vrouwen, jongens en meisjes zich zouden moeten gedragen, zijn alomtegenwoordig en worden van kleins af aan meegegeven. Vlaanderen zet volop in op het doorbreken van deze dwingende **gendernormen** zodat eenieder de vrije keuze krijgt zich te ontwikkelen volgens eigen talenten en vaardigheden.

Gelijke Kansen Vlaanderen creëerde daartoe onder andere genderklik.be, een sensibiliserende website rond genderstereotypen.

Het Vlaamse genderbeleid heeft ook oog voor de maatschappelijke verwachtingen over man-zijn en mannelijkheid. In die context wordt ingezet op een grotere vaderbetrokkenheid, met als doel gendergelijk ouderschap te bereiken. Gedeeld en betrokken ouderschap was dan ook het thema van het Vlaamse Voorzitterschap van de **IMC Vrouwenrechten** van september 2022 tot september 2023.

In 2021 lanceerde Gelijke Kansen Vlaanderen de **projectoproep gedeeld en betrokken ouderschap gelanceerd**. Inherent aan gedeeld en betrokken ouderschap is **een gelijkwaardige verdeling van de zorgtaken, waarbij vaders worden aangemoedigd om ook zorgarbeid op te nemen**. [9 geselecteerde](#) projecten spelen in op verschillende aspecten die gelijkwaardig ouderschap kunnen versterken zoals:

- Sensibiliseren over (geïnternaliseerde) genderrollen over vaderschap en moederschap;
- Vaders ondersteunen in hun wens om een meer actieve en betrokken ouderrol op te nemen;
- Drempels voor gedeeld en betrokken ouderschap detecteren en verlagen;
- Dialoog tussen partners stimuleren voor gelijkwaardig ouderschap.

De projectoproep vindt z'n sluitstuk met het congres "Over vaders"¹ op 16 november 2023 in Brussel.

Daarnaast faciliteert Gelijke Kansen Vlaanderen samen met Agentschap Opgroeien en stakeholders uit verschillende sectoren de denktank "**Mannen in de kinderopvang**". Dit om gendersegregatie in de kinderopvang te doorbreken en initiatieven te faciliteren om meer mannen te integreren in de opleiding en de sector.

Collega Hilde Crevits zet in op de **promotie van werken in de zorg- en welzijnssectoren** via het nieuwe label "Careër", met bijhorende website. Op 26 januari 2023 is deze branding gelanceerd. Doelstellingen voor deze communicatie en branding zijn onder meer een positief beeld creëren van onze beroepen/sectoren door bundeling van krachten om uiteindelijk te komen tot het creëren van een branding die de vergelijking met 'STEM' kan doorstaan en het verhogen van de instroom in de sector. Daarnaast wordt een gezamenlijk intakeplatform opgezet en worden de bestaande (inter)sectorale (kwalificerende) opleidingen geharmoniseerd en uitgebreid. Op de website worden in de beroepenfilms kinderbegeleider/kinderopvang van baby's

¹ [LEREND NETWERK VADERS | desloep](#)

en peuters en zorgkundige doelbewust mannelijke medewerkers aan het woord gelaten. Ook in verder uit te rollen initiatieven wordt hier bewust aandacht aan gegeven.

3. De uitdagende combinatie van arbeid en zorg heeft een grote impact op de maatschappelijke positie en arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen. Moederschap heeft een grote impact op de loopbaan – en hoe lager geschoold de vrouw, hoe groter de impact. We stellen vast dat lager opgeleide vrouwen sneller geheel of gedeeltelijk uit de arbeidsmarkt stappen als ze kinderen krijgen. Verlofsystemen zoals bijvoorbeeld ouderschapsverlof, blijken niet altijd een oplossing te bieden voor deze uitdagingen. Daarom namen de betrokken kabinetten binnen de **IMC Vrouwenrechten** het engagement om met aandacht te kijken naar de beleidsaanbevelingen die voortkomen uit de studie “De genderdimensie van verschillende soorten verlof in België” (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2023).

De Vlaamse Regering neemt reeds maatregelen om de **Europese Work-Life-Balance** richtlijn om te zetten, die voor ouders en mantelzorgers een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk maken. Dit moet bijdragen aan de verwezenlijking van gelijkheid tussen mannen en vrouwen, gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het werk en op de arbeidsmarkt en de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid in de Europese Unie. In het kader van de omzetting van deze richtlijn wordt in het Gelijkekansendecreet² een bijkomend beschermd kenmerk opgenomen, nl. gezinsverantwoordelijkheden. Dit betekent dat personen die vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of bijvoorbeeld gebruik hebben gemaakt van flexibele arbeidsregelingen expliciet beschermd worden tegen discriminatie. Deze toevoeging maakt ook het Vlaams Mensenrechteninstituut bevoegd voor klachten van discriminatie in die context.

In de **gezinsenquête** liet collega Crevits uitvoerig aandacht besteden aan de verdeling van zorg- en huishoudtaken binnen gezinnen, maar ook aan de verdeling van ‘verantwoordelijkheden van ouders’³. Deze verantwoordelijkheden brengen een zekere mentale ‘workload’ met zich mee. Voorgaand onderzoek aan de hand van focusgroepen van EIGE⁴ wijst immers uit dat de ‘mentale belasting’ van het organiseren van geëxternaliseerde zorg (bv. aan de opvang van de kinderen, vakantiecampen, hobby’s e.d., maar ook het inhuren van zorg voor hulpbehoevende familieleden) wordt gedragen door vrouwen. Hoewel het onderzoek van EIGE voornamelijk focuste op ‘het uitbesteden van diensten zoals (medische) zorg en schoonmaak’, geldt deze mentale workload ook voor een hele resem aan in het gezin op te nemen taken zoals het opvolgen van schoolwerk en het aankopen van kledij en schoolmateriaal, etc. In de gezinsenquête kijken we om deze reden ook naar de verdeling van de onzichtbare mentale ‘workload’ of het managen van de zorg binnen gezinnen. We zien in de gezinsenquête in 2021 een nog steeds **hoofdzakelijk traditioneel rollenpatroon**. Vrouwen/moeders nemen beduidend meer gezinstaken op die te catalogeren zijn onder dagelijkse zorg voor de kinderen, zorgmanagement en routinetaken in het huishouden. Vaders nemen dan weer beduidend meer de klussen en het onderhoud van huis en tuin op zich.

Statistische analyse bevestigt hier het belang van het apart bekijken van de dagelijkse zorgtaken en zorgtaken waarbij ‘het plannen en regelen’ van de zorg centraal staat. Het ‘managen’ van de zorg is doorgaans onderbelicht in onderzoek naar genderrollen

² <https://beslissingenvlaamseregering.vlaanderen.be/document-view/649943A52D77B42474D4E207>

Voorontwerp van decreet ter aanpassing van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid

³ Doucet, A. (2015). Parental responsibilities: Dilemmas of measurement and gender equality. *Journal of Marriage and the Family*, 77, 1, p. 224-242.

⁴ EIGE (2021f). Gender inequalities in care and consequences for the labour market.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

en/of de taakverdeling in gezinnen. De resultaten hier pleiten toch voor het erkennen en herkennen van deze meer mentale 'workload' in het gezin in onderzoek, en dus ook in het gezinsbeleid. De onevenredige verdeling van het zorgmanagement tussen partners, veelal opgenomen door moeders, draagt wellicht bij aan een moeilijkere combinatie gezin, zorg en werk. Aan deze resultaten werden door het wetenschappelijk begeleidend comité van de gezinsenquête, werkgroep combinatie gezin, zorg en werk, een aantal beleidsaanbevelingen gekoppeld. Deze zijn, net als de verantwoording en de resultaten van het onderzoek, in het voorjaar van 2023 gepubliceerd in het onderzoeksrapport 'De taakverdeling thuis' op www.gezinsenquête.be. Deze aanbevelingen zullen voeding geven aan het toekomstige gezinsbeleid.

4. Zoals collega Crevits in het vorige antwoord liet optekenen, werden aan de resultaten van de gezinsenquête omtrent de combinatie gezin, zorg en werk telkens beleidsaanbevelingen gekoppeld door de werkgroep combinatie gezin, zorg en werk van het wetenschappelijk begeleidend comité van de gezinsenquête. Deze aanbevelingen werden opgenomen in de vijf onderzoeksrapporten die gaan over het thema combinatie gezin, zorg en werk. Naast het eerder vermelde rapport 'De taakverdeling thuis', gaat het over de rapporten 'De werksituatie van ouders', 'De combinatie gezin en werk', 'Kinderopvang en het gebruik van huishoudhulp' en 'Mantelzorg in gezinnen'. De rapporten zijn het afgelopen voorjaar gepubliceerd op www.gezinsenquête.be en de hierin opgenomen beleidsaanbevelingen zullen voeding geven aan het toekomstige beleid inzake de combinatie gezin, zorg en werk.
5. Collega-minister bevoegd voor Werk, Jo Brouns, neemt verschillende maatregelen zodat er een goed evenwicht kan gevonden worden tussen werk en privéleven en werknemers hun loopbaan soepel kunnen plannen.

Zo is er de maatregel van het Vlaams **zorgkrediet** voor de publieke sector (statutaire en contractuele personeelsleden van de Vlaamse overheid, het onderwijs en de lokale en provinciale besturen). Dit Vlaams zorgkrediet geeft het overheidspersoneel het recht op onderbrekingsuitkeringen voor het deeltijds of volledig onderbreken van de loopbaan om voor iemand te zorgen (zorg voor een kind tot de leeftijd van 12 jaar; voor een zwaar ziek gezins- of familielid tot de 2^e graad; zorg voor een kind met een handicap en palliatieve zorg) of om een erkende opleiding te volgen. De uitkering in het Vlaams zorgkrediet bedraagt €642,41 bruto per maand bij voltijdse onderbreking; €335,23 bruto per maand bij halftijdse onderbreking en €159,69 bruto per maand bij een éénvijfde opname. Er bestaat een hogere uitkering voor de halftijdse onderbreking (€402,27) en 1/5 vermindering (€243,80) voor alleenstaande ouders. De maximale duur van dit recht is afhankelijk van het gekozen regime: 18 maanden indien voltijds, 36 maanden indien halftijds en 90 maanden indien 1/5.

Ook zet collega Brouns in op de Vlaamse **aanmoedigingspremie**. Dit is een aanvullende uitkering die werknemers uit de privésector en de socialprofitsector krijgen, wanneer ze gebruik maken van een federaal verlofstelsel (tijdskrediet, ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand of mantelzorgverlof). De werknemers ontvangen deze premie boven op de onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

De hoogte van het bedrag van de Vlaamse aanmoedigingspremies is afhankelijk van de sector waar de werknemer tewerkgesteld is, het motief van de werkonderbreking (zorg of opleiding), het tewerkstellingspercentage in het jaar voor de onderbreking en het percentage van de onderbreking. Er wordt een verhoogde premie voorzien voor alleenwonenden.

Vanuit het beleidsdomein Werk is de voorbije regeerperiode sterk geïnvesteerd in werk meer werkbaar maken. Eén van de pijlers van werkbaar werk is de werk-privébalans. De resultaten van de meest recente werkbaarheidsmonitor van de StIA bevestigen dat

deze investeringen vruchten hebben afgeworpen. Het aantal personen zonder werkbaarheidsknelpunten is significant toegenomen sinds de laatste meting in 2019. Ook wat betreft werk-privébalans werd er geen significante toename vastgesteld van het aantal werk-privéconflicten sinds de laatste meting. Dit neemt niet weg dat de Vlaamse Regering het belangrijk vond en vindt om hier in te blijven investeren. Zo sloten de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners in 2018 bijvoorbeeld een akkoord over een gezamenlijk **actieplan werkbaar werk**. In 2021 voerde minister Brouns een actualisering door van dit actieplan samen met de sociale partners. Met dit actieplan wordt het thema werkbaar werk op de agenda gehouden en werkgevers, werknemers, zelfstandig ondernemers, ondernemingen, organisaties en sectoren geïnspireerd en ondersteund. Een actie die bijvoorbeeld voortvloeide uit dit plan was de werkbaarheidscheque. Via de werkbaarheidscheque kan een onderneming een scan en/of een begeleiding aankopen met als doel de werkbaarheid van jobs in kaart te brengen, een actieplan op te stellen en/of veranderingen in werkbaarheid te initiëren op te volgen. Bij een werkbaarheidsscan wordt de werk-privébalans, dat spreekt voor zich, ook mee in beeld genomen. Indien een ondernemer vaststelt dat er conflicten zijn wat betreft de werk-privébalans, kan de ondernemer begeleiding inkopen om te werken aan deze werk-privébalans. De Vlaamse Regering heeft het engagement aangegaan om ook in 2024 budget vrij te maken zodat ondernemingen gebruik kunnen maken van deze cheque.

Ten tijde van de coronacrisis werd ook een **actieplan telewerk** opgesteld. Met dit plan wenste de Vlaamse Regering ondernemingen te ondersteunen bij het uitwerken van een doordacht en onderbouwd telewerkbeleid. Een belangrijk initiatief, zeker in het kader van een goede werk-privébalans. Eén van de acties die bijvoorbeeld onder dit plan viel waren periodieke tips aan werknemers over hoe je duurzaam en werkbaar kan telewerken. Hier werden bijvoorbeeld tips meegenomen over digitale bereikbaarheid.

6. In alle Vlaamse provincies en in Brussel is er een aanzienlijke **kloof** tussen het aandeel voltijds werkende mannen en het aandeel voltijds werkende vrouwen. Deze kloof is het grootst in Limburg met 40,6%. Slechts 46,9% van de vrouwen in Limburg werkt voltijds. In Vlaanderen is de kloof het kleinst in Vlaams Brabant: 21,7%. Maar liefst 70,0% van de vrouwen in Vlaams Brabant werkt voltijds. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is de kloof nog kleiner: 16,7%. 68,6% van de vrouwen werkt voltijds in Brussel. De kloof voor het gehele Vlaams Gewest lag in het tweede kwartaal van 2023 op 28,6 procentpunt. 59,7% van de vrouwen werken voltijds in het Vlaams Gewest.

Een opsplitsing naar centrumsteden is niet mogelijk op basis van de Enquête voor arbeidskrachten (EAK)⁵.

Tabel: aandeel voltijdse en deeltijdse werknemers in Vlaanderen en Brussel naar geslacht in K2 2023 (Bron: EAK-Statbel. Bewerking: DWSE)

Woonplaats Provincie	Hoofdactiviteit Voltijds/Deeltijds	Mannen %	Vrouwen %	Kloof naar geslacht (ppt)
Antwerpen	Full-time	85,8%	56,8%	29,0
	Part-time	14,2%	43,2%	
	Totaal	100,0%	100,0%	
Brussel	Full-time	85,3%	68,6%	16,7
	Part-time	14,7%	31,4%	
	Totaal	100,0%	100,0%	
Limburg	Full-time	87,5%	46,9%	40,6
	Part-time	12,5%	53,1%	

⁵ <https://statbel.fgov.be/nl/enquete/enquete-naar-de-arbeidskrachten-eak>

	Totaal	100,0%	100,0%	
Oost-Vlaanderen	Full-time	89,5%	58,7%	30,8
	Part-time	10,5%	41,3%	
	Totaal	100,0%	100,0%	
Vlaams-Brabant	Full-time	91,7%	70,0%	21,7
	Part-time	8,3%	30,0%	
	Totaal	100,0%	100,0%	
West-Vlaanderen	Full-time	90,8%	57,9%	32,8
	Part-time	9,2%	42,1%	
	Totaal	100,0%	100,0%	