# PERSBERICHT

Maandag 19 november 2012

**Plan wil vaders en werkgevers sensibiliseren om gezin en werk beter te combineren**

Minister van Werk Monica De Coninck en de staatssecretaris voor Gezinnen, Philippe Courard in nauwe samenwerking met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, lanceren op maandag 19 november, een plan om mannelijke werknemers te sensibiliseren voor een betere verzoening tussen werk en gezinsleven.

Philippe Courard: "*Door de implementatie van dit plan, wil ik dat elke vader ten volle zijn vaderschap kan beleven, zonder angst voor repercussies op zijn carrière of negatieve druk. Bedoeling is dat elke vader daadwerkelijk kan kiezen hoe hij de combinatie van werk en gezinsleven invult en dat elke werkgever kan rekenen op werknemers met een evenwichtig gezinsleven. Dit alles, vanuit het oogpunt van een meer egalitaire samenleving, waarin iedereen zich persoonlijk kan ontwikkelen.”*

**Monica De Coninck: "** ***Ik hoop dat dit plan mannen een duwtje in de rug geeft, die hun gezinsleven en hun werk beter willen verzoenen. Vaders zijn inderdaad meer en meer vragende partij voor oplossingen daarvoor. Deze tendens wijst op een steeds evenwichtiger verdeling tussen vrouwen en mannen in de privé- en werksfeer. Het doel van dit initiatief is eveneens om werkgevers aan te moedigen rekening te houden met de persoonlijke situatie van hun werknemers.*** *Meer aandacht schenken aan het welzijn van de werknemers zorgt ook voor een meer duurzame ontwikkeling*”.

***De bevinding***

In de afgelopen jaren, heeft de federale overheid verschillende maatregelen genomen zoals moederschapverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, tijdskrediet, dienstencheques, .... die werknemers toelaten de gezin en werk te combineren . Deze maatregelen zijn gericht op zowel mannen als vrouwen.

**We constateren echter dat het voornamelijk vrouwelijke werknemers zijn die een beroep doen op deze maatregelen**. Zo werden er 52.538 ouderschapsverloven opgenomen in 2011, 38.085 of ongeveer 73 % door vrouwen.

Ouderschapsverlof 2011

| | Vrouwen | Mannen | Vrouwen | Mannen |
|---|---|---|---|---|
| Voltijds | 7334 | 1044 | 87,5% | 12,5% |
| ½ tijds | 4344 | 650 | 87% | 13% |
| 1/5 | 26407 | 12759 | 67,4% | 32,6% |

Dezelfde trend wordt ook weerspiegeld in de statistieken van tijdskrediet, verlof voor palliatieve zorg, medische bijstand aan een ziek familielid of thuiszorg aan een gehandicapt kind. Bovendien zijn 8 op de 10 werknemers die deeltijds werken, vrouwen.

Toch zijn vaders steeds vaker bereid om meer te investeren in de begeleiding van hun kinderen en de dagelijkse organisatie van het gezinsleven.

***De remmen***

De remmen op een beter evenwicht zijn afkomstig van zowel:

- De samenleving ( het nog steeds bestaande stereotype beeld van de vrouw in haar rol als moeder en de vader die voorziet in het levensonderhoud);
- het gezin ( financiële situatie, de identiteit van mannen en vrouwen binnen het koppel);
- De cultuur op de werkvloer, , dit zowel bij werkgevers als werknemers (aanwezigheidscultuur, organisatie van het werk, legitimiteit voor het nemen van familiaal verlof die eerder wordt toegekend aan vrouwen dan aan mannen, enz).

Al deze redenen zorgen er op vandaag voor dat de vaders er niet aan denken of niet durven de stap te zetten om verlof of een aanpassing van hun arbeidstijd aan te vragen omwille van familiale redenen.

***De voordelen***

De voordelen van een beter evenwicht tussen het gezins- en het professionele leven zijn talrijk, zowel voor het gezin , als voor de werknemer en het bedrijf.

- meer **professionele gelijkheid**.
- een betere **persoonlijke ontwikkeling** van mannen, vrouwen en kinderen.
- beter **human resource management** : absenteïsme, ziekteverzuim als gevolg van stress, gebrek aan motivatie en/of betrokkenheid… worden sterk gereduceerd.
- meer **productiviteit en bedrijfsprestaties**: door het kunnen rekenen op toegewijde en evenwichtige werknemers verbeteren bedrijven hun productiviteit en hun prestaties.
- een beter **het imago van het bedrijf** : Maatregelen die ouderschap bij werknemers bevorderen zorgen voor een positief imago zowel binnen als buiten het bedrijf.

Verschillende studies tonen aan : meer aandacht voor ouderschap genereert geen extra kosten Integendeel ! **Niets doen kost meer!**

***Een sensibilisatieplan om het ouderschap te bevorderen onder mannelijke werknemers***

**Monica De Coninck**, Minister van Werk, **Philippe Courard**, staatssecretaris voor Gezinnen en het **Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen** lanceren daarom op 19 november, de Internationale Dag van de man, een plan om mannelijke werknemers te sensibiliseren ouderschapsmaatregelen op te nemen. Dit initiatief heeft tot doel:

- **Het beter bekend maken van de federale maatregelen betreffende het ouderschapsverlof.** Sommige werknemers zijn bij voorbeeld niet op de hoogte van het feit dat dat ouderschapsverlof kan opgenomen worden door de vader *EN* de moeder voor ieder kind in hun gezin! Ze weten niet altijd dat het een recht is.
- **Het stimuleren van mannelijke werknemers om meer te investeren in hun ouderschap,** via het wijzigen van attitudes het wegwerken van weerstanden.
- **Bedrijven te helpen om meer rekening te houden met het vaderschap van hun mannelijke werknemers,** in het kader van hun human resources management**.**

Bedoeling is bedrijven, werkgevers en werknemers te informeren en te sensibiliseren

- Op 19 november is er een colloquium "Mijn papa is op het werk. Werk en ouderschap verzoenen, een uitdaging voor bedrijven". Tijdens deze dag krijgen bedrijven informatie over de maatregelen met betrekking tot verlof omwille van familiale redenen, de uitdagingen voor de het bedrijfsleven, goede praktijken. Het woord zal ook gegeven worden aan de sociale partners.

- In 2013 komt er een **gids voor werkgevers**. Deze gids zal onder meer algemene informatie, goede praktijken en aanbevelingen bevatten die bedrijven kunnen helpen om creatief maatregelen te treffen om de implementatie van ouderschap bij mannelijke werknemers te bevorderen. Bijvoorbeeld, door het analyseren van bestaande praktijken binnen het bedrijf, het creëren van een gezinsvriendelijke bedrijfscultuur door het voorstellen van tijdsregelingen op het werk (voor ouders die hun kind afwisselend één week op twee hebben), het ondersteunen van vaders die hun vaderschapsverlof opnemen, het ontwikkelen van collectieve voorzieningen (kinderopvang, droogkuis,…) door het creëren van voordelen in natura (uitreiken van dienstencheques, enz).

- Tot slot zal er in 2013, **een grote mediacampagne** gelanceerd worden rond het thema van ouderschap bij mannen.


Perscontacten

Voor het kabinet van Monica De Coninck : Eva Dewolf 0497/618686
Voor het kabinet van Philippe Courard : Waut Es 0497/441856
Voor het Instituut voor de gelijkheid van Vrouwen en mannen: Elodie Debrumetz 0497/236.767