

Broed op je keuze: combineren kun je niet alleen

Eisen voor beleidsmakers



Inhoud

Vooraf	3
Nood aan gelijke kansen op Vlaams en Europees niveau	5
Combineren is hot	8
Er even tussenuit: betere verlofstelsels	11
WANTED! Betaalbare en kwaliteitsvolle kinderopvang	14
Een geïnformeerde burger is er twee waard	17

Colofon

Redactie

KAV Studiedienst
Bieke Verhoelst | Bieke.verhoelst@kav.be
Kirsten Peirens | kirsten.peirens@kav.be
Riet Ory | riet.ory@kav.be

Vormgeving

Gevaert Graphics

V.U.: Annemie Janssens, Paviljoenstraat 3, 1030 Brussel

Vooraf

Broed op je keuze: wat vooraf ging

Met de actie **Broed op je keuze** wilde KAV jonge ouders stimuleren om na te denken over de gevolgen van hun loopbaan- en andere keuzes voor hun sociale rechten.

We vroegen jonge ouders om het geboortekaartje van hun pasgeboren kindje op te sturen. In ruil daarvoor ontvingen zij van ons een verrassingspakket met onder andere een fleecedekentje en een brochure met meer informatie over het inhoudelijke luik van de actie. Met een respons van meer dan 5000 ingestuurde geboortekaartjes is onze actie zeker en vast een groot succes te noemen.

Broed op je keuze: een evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel voor iedereen

In deze actie en deze eisenbundel staat **een evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel centraal**. Eenvoudig gesteld, gaat dit model ervan uit dat vrouwen en mannen gemiddeld evenveel buitenhuis werken en gemiddeld evenveel tijd aan zorg- en huishoudelijke taken besteden. Een beleid dat uitgaat van een evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel draagt bij aan de uitbouw van een volwaardige deelname van vrouwen en mannen aan de samenleving en garandeert de beste sociale bescherming voor iedereen.

Ons model is **niet waarde vrij**. Wij stellen gendergelijkheid als vertrekpunt en streefdoel centraal. Wij vragen een beleid dat economisch haalbaar blijft, doordrongen is van gendergelijkheid en solidariteit en volop de kaart van meer levenskwaliteit trekt. Een beleid van sociale insluiting dat weerwerk biedt tegen de toenemende dualisering met een groeiende kloof tussen de 'haves' en de 'have nots'.

Zeker **in tijden van economische crisis worden we ertoe aangezet om inventieve en creatieve keuzes te maken**. Kiezen voor een evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel is ervoor kiezen het bestaande arbeidsmarktmodel te herzien met het oog op de toekomst. Ons model biedt kansen om vrouwen en mannen te stimuleren arbeidsactief te zijn en te blijven op een arbeidsmarkt die ruimte laat om gezin, vrije tijd en arbeid te combineren.

Kwaliteitsvol combineren is echter niet alleen een wens van

jonge gezinnen. Het heeft betrekking op **alle mensen in verschillende levenssferen en -fasen**. Zowel vrouwen als mannen, tweeverdieners, eenoudergezinnen, werkenden en werkzoekenden, allochtone vrouwen, hoog- en laaggeschoolden, ... moeten gezin, arbeid, zorg en vrijetijd kwaliteitsvol kunnen combineren.

Bovendien verdedigt KAV als vrouwenbeweging de belangen van alle vrouwen en wil ze de levenskwaliteit van iedereen vergroten. **Daarom verbreden we onze eisenbundel naar aanleiding van de regionale en de Europese verkiezingen van 7 juni 2009.** Bent u benieuwd? Lees zeker de extra fiches *Broed op je keuze: beleidseisen voor Europa* en *Broed op je keuze: beleidseisen voor Vlaanderen*. Daar stippen we de belangrijkste uitdagingen uit deze eisenbundel aan in teken van de regionale en Europese verkiezingen.

We willen een **geïntegreerd beleid** dat op verschillende beleidsniveaus hetzelfde combinatiemodel voorop stelt. Daarom hebben we in deze eisenbundel aandacht voor meer dan alleen de Vlaamse en Europese bevoegdheden. We formuleren in deze eisenbundel bijgevolg ook eisen die aan de federale regering gericht zijn.

Broed op je keuze: de overheid en sociale partners verantwoordelijk voor randvoorwaarden

De verantwoordelijkheid voor keuzes die vrouwen en mannen tijdens hun (levens)loopbaan maken berust niet alleen bij hen. **Het kwalitatief en evenwichtig combinatiemodel impliceert niet het 'blind meegaan' in het activeren van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt zoals die nu georganiseerd is. KAV wil vrouwen stimuleren actief te zijn, te blijven of te worden in een samenleving en op een arbeidsmarkt die voldoet aan een aantal voorwaarden:** een arbeidsduurvermindering, haalbare verlofstelsels, voldoende ondersteunende diensten zoals kinderopvang of dienstencheques..., duidelijke informatie over de gevolgen van de (loopbaan)keuzes, een gezins- en zorgvriendelijke bedrijfs-cultuur...

Beleidsmaker en sociale partners zijn verantwoordelijk voor de randvoorwaarden die het kwaliteitsvol en evenwichtig combinatiemodel mogelijk maken.



Daarom willen we met de actie *Broed op je keuze* de **overheid en sociale partners bewust maken van de noodzaak van een gelijke kansenbeleid vrouw/man**. Dat doen we met deze uitgebreide eisenbundel.

De randvoorwaarden fungeren dan ook als bouwstenen voor deze eisenbundel. Opdat het combinatiemodel geen droom maar daad wordt, formuleren we voor de overheid en sociale partners onze eisen in verband met:

- een Vlaams en Europees gelijkekansenbeleid
- de combinatie gezin en arbeid
- betere verlofstelsels
- kinderopvang
- de informatieplicht over de gevolgen van (loopbaan)keuzes



Nood aan **gelijke kansen** op Vlaams en Europees niveau

Een stevig gelijkekansenbeleid is een noodzakelijke voorwaarde voor de totstandkoming van ons evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel. Vrouwen en mannen zijn nog steeds ongelijke partners in verschillende domeinen van de samenleving. Gelijke kansen waarmaken betekent dat participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, het gezinsleven, vrijetijdsbesteding en ook het politieke leven wordt aangemoedigd.

Om dit te realiseren is het belangrijk dat **zowel de Vlaamse als de Europese overheid** voldoende aandacht besteden aan en werken aan een gelijkekansenbeleid voor vrouwen en mannen.

Dit is **een verhaal van kansen, keuzes en solidariteit**. KAV eist dat de overheid zoveel mogelijk drempels wegwerkt opdat alle vrouwen en mannen dezelfde **kansen** krijgen om volwaardig en evenwichtig te participeren aan de samenleving. Daarnaast moet ieder individu zijn eigen levensloopbaan vorm kunnen geven. **Keuzevrijheid** en zelfbeschikking zijn immers ankerpunten in de emancipatiestrijd. Toch vindt KAV dat de vrije keuze niet 'de kers op de emancipatietaart is'. Vrijheid wordt in die zin begrensd door **solidariteit** – of beter – vrijheid en solidariteit gaan hand in hand. Iedereen moet verantwoorde keuzes maken die de solidariteit en duurzaamheid in onze samenleving versterken.

STRAFTE EISEN VOOR GELIJKE KANSEN IN VLAANDEREN

Een horizontaal en verticaal Vlaams gelijkekansenbeleid

Het gelijkekansenbeleid in Vlaanderen wordt **zowel horizontaal als verticaal gedefinieerd**.

Het **horizontale** beleid is het zogenaamde mainstreamingsbeleid, waarbij alle sectoren betrokken worden bij het gelijkekansenbeleid en gestimuleerd worden om het beleid in hun departement op te nemen. Dit impliceert dat de minister van gelijke kansen ook een coördinerende rol opneemt en er op toeziet dat de gelijkekansenindiening ook in de ander Vlaamse beleidsdomeinen wordt ingebouwd. Sinds 2005 wordt er gewerkt met de zogenaamde Open Coördinatiemethode. De open coördinatiemethode bestaat erin dat in onderling overleg met alle Vlaamse ministers gemeenschappelijke doelstellingen en indicatoren bepaald worden op het vlak van de gelijkheid van kansen tussen vrouwen en mannen. Daarna kunnen de Vlaamse ministers zelf bepalen hoe zij die doelstellingen nastreven. Deze werkmethode is open in die zin dat het middenveld en de academische wereld erbij betrokken worden. Op deze manier wor-

den beleidsmaatregelen genderproof.

Bij het **verticaal beleid** gaat het over specifieke maatregelen die gericht zijn op het bevorderen van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Belangrijke punten binnen het verticale gelijkekansenbeleid zijn de sensibiliserende campagnes en infobrochures, het subsidiëren van betrokken organisaties of projecten, wetgeving (bijv. inzake evenwichtige vertegenwoordiging) en het uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek.

Werk de Implementatiekloof weg

Ons beleidskader is er, maar we zien dat het in de praktijk de toepassing ervan nog veel hinderpalen kent. Zo is de open coördinatiemethode in se een erg goed model, maar aan de implementatie ervan kan nog heel wat verbeteren.

Om een slagkrachtig gelijkekansenbeleid te realiseren moeten er politieke wil en een maatschappelijk draagvlak zijn; een evenwichtige participatie van vrouwen en een goede samenwerking met middenveldorganisaties (op de eerste plaats vrouwenorganisaties).

Opdat het gelijkekansenbeleid in Vlaanderen geen dode letter blijft, eist KAV daarom:

- een betere toepassing van de open coördinatiemethode,
- een evenredige participatie van vrouwen,
- een gelijkekansenbeleid dat niet 'verdrinkt in de poel van diversiteit',
- een sensibilisering over de feitelijke genderongelijkheid,
- voldoende betrokkenheid van middenveldorganisaties bij het voeren en tot stand komen van een gelijkekansenbeleid.

De 'open coördinatiemethode': meer dan een goed klinkende slogan

KAV eist dat de evaluatie van de opvolging van de vooropgestelde doelstellingen per beleidsdomein transparanter en concreter gebeurt. De al dan niet behaalde resultaten moeten grondig gescreend

worden zodat het Parlement haar controlefunctie kan waarmaken. Bij de toepassing van de open coördinatiemethode vraagt KAV meer structurele samenwerking met het middenveld/vrouwenorganisaties, zeker bij het opstellen van de doelstellingen per beleidsdomein.

Laat vrouwen evenredig participeren

KAV ziet een gelijke vertegenwoordiging als basis van een sterk gelijkheidskansenbeleid vrouw/man. Een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen in het Vlaamse parlement en de Vlaamse regering is echter nog steeds geen realiteit: slechts 32 % van de leden van het Vlaams Parlement en 30 % van de Vlaamse regering is vrouw. Om een gelijkheidskansenbeleid te realiseren, moeten vrouwen sterker aangemoedigd worden om deel uit te maken van advies- en beheersorganen; zowel in de politiek, op het werk, in het onderwijs, cultuur en sport. KAV eist daarom dat in alle advies- en bestuursorganen maximum drievijfde van de leden van hetzelfde geslacht is om een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen te bereiken.

Laat gelijke kansen voor vrouwen niet verdrinken in 'de poel van diversiteit'

Het is belangrijk dat bij het uitwerken van een gelijkheidskansenbeleid vrouwen niet als minderheid worden beschouwd en op die manier verdrinken in een subgroepenbeleid. Gelijke kansen tussen vrouwen en mannen moet een centraal thema blijven binnen het gelijkheidskansenbeleid; naast een algemeen diversiteitsbeleid met aandacht voor verschillende kansengroepen.

KAV pleit daarom voor een degelijk genderbeleid dat niet onzichtbaar wordt in een doelgroepenwerking, maar ook oog heeft voor gelijke kansen van alle vrouwen.

Sensibiliseer over feitelijke genderongelijkheid

Om een maatschappelijk draagvlak voor een gelijkheidskansenbeleid vrouw/man te creëren, moet de overheid de bevolking sensibiliseren over de kloof tussen wat reeds bereikt is op wettelijk en juridisch vlak en wat in de huidige maatschappij als dusdanig gepercipieerd wordt.

Betrek het middenveld in het gelijkheidskansenbeleid

Vrouwenorganisaties kunnen een belangrijke bijdrage leveren bij de uitwerking van een gelijkheidskansenbeleid, bij onder andere de realisatie van campagnes en de ontwikkeling van wetgeving. Zij hebben

een jarenlange ervaring op het gebied van belangenbehartiging van vrouwen. Door hun lokale verankering hebben zij bovendien voeling met de actuele noden van Vlaamse vrouwen.

STRAFFE EISEN VOOR GELIJKE KANSEN IN EUROPA

Uit het *Report on equality between women and men 2008* van de Europese Commissie, blijkt dat overal in Europa vrouwen minder arbeidsactief zijn, minder verdienen, veel minder managementfuncties bekleden en bij gezinsuitbreiding vaker een stap terug zetten van de arbeidsmarkt dan mannen. Hieruit kunnen we alleen maar concluderen dat een gelijkheidskansenbeleid op Europees niveau hoogstnoodzakelijk is. Op die manier worden alle lidstaten gestimuleerd om te werken aan gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Gendermainstreaming én specifieke actie, ook in Europa

De laatste jaren is gendergelijkheid een steeds belangrijker item geworden op de Europese politieke agenda. Gendermainstreaming én specifieke acties gericht op vrouwen zijn complementaire methoden en vormen samen Europa's tweesporenstrategie om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in Europa en in de wereld te promoten. Er zijn een aantal belangrijke verwezenlijkingen in Europa waaraan alle directoraten-generaal hebben meegewerkt. Dat heeft gevolgen voor het Europees Parlement omdat alle Europese commissarissen ervoor verantwoordelijk zijn.

■ Sinds het Verdrag van Amsterdam (1997) is Europa's engagement voor gendermainstreaming verdragsrechtelijk verankerd. De Europese Unie verbindt zich ertoe om in al haar beleidsdomeinen de bestaande ongelijkheden tussen vrouwen en mannen aan te pakken.

■ De strategie van Lissabon (2000) stelt dat gendergelijkheid fundamenteel is voor sociaaleconomische ontwikkeling. Er worden kwantificeerbare doelstellingen geformuleerd (bijv. een verhoging van de vrouwelijke arbeidsparticipatie tot 60 % tegen 2010 en een betere voorzieningen voor kinderopvang).

■ Vlak voor 8 maart 2006 is de *Roadmap for equality between women and men 2006 – 2010* verschenen. Deze Routekaart voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen behelst de beleidsvisie en het middellange termijnprogramma voor het emancipatie-

beleid van de Europese Commissie. De Roadmap kiest voor een sectoroverstijgend en samenhangend beleid waarin alle interne en externe beleidsterreinen van de Europese Unie zijn begrepen. De routekaart voor gendergelijkheid heeft veel aandacht voor onder andere economische onafhankelijkheid van vrouwen en mannen, afstemming van werk, privé- en gezinsleven en ook de evenwichtige deelname van vrouwen aan besluitvormingsprocessen. Er worden meetbare indicatoren gebruikt; er gebeurde een tussenevaluatie in 2008 en er is een eindevaluatie in 2010 gepland.

Werk de implementatiekloof weg

Ondanks het EU-beleidskader in verband met genderlijkheden en -mainstreaming wordt de idee van gendermainstreaming onvoldoende geïmplementeerd. Deze implementatiekloof is enerzijds te wijten aan de complexiteit van gendermainstreaming, een breed opgevat proces dat een langetermijnverandering wil teweegbrengen. Doordat de genderreflex in elk domein aanwezig zou moeten zijn, lijkt het alsof daar geen extra investering of extra mensen voor nodig zijn. Zo eindigt gender overall en nergens. Anderzijds is er een gebrek aan politieke wil in de EU om de wereldwijde ongelijkheid tussen vrouwen en mannen effectief aan te pakken.

Om aan gendermainstreaming te doen, moet er trouwens een politiek engagement zijn (alvorens de administraties volgen); moeten er gendergevoelige data en statistieken beschikbaar zijn; moet de administratie het concept kennen; moeten er middelen vrijgemaakt worden en moeten vrouwen deelnemen aan het politieke, openbare leven en aan besluitvormingsprocessen.

Opdat gendermainstreaming in Europa geen dode letter blijft, eist KAV:

- een routekaart voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen, ook na 2010,
- een evenredige participatie van vrouwen,
- de aanstelling van een hoge diplomaat van vrouwenrechten,
- een gelijkheidsbeleid dat niet verdrinkt in de poel van diversiteit,
- voldoende middelen voor gendermainstreaming.

Voorzie een routekaart voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen, ook na 2010

Een stevig internationaal en EU-kader voor gendergelijkheid in de wereld is cruciaal omdat genderactivisten en NGO's hierop kunnen

baseren om te lobbyen en implementatie af te dwingen. Gendermainstreaming en bijzondere maatregelen gericht op gelijke kansen voor man en vrouw moeten hun plaats blijven behouden binnen een toekomstig Europees beleidskader.

KAV eist daarom dat de Europese Commissie in 2010 zal klaarstaan met een nieuw beleidskader voor genderaspecten en gendergelijkheid. Dit thema moet dan ook hoog op de agenda staan tijdens de overgang naar het nieuw Europese Parlement.

Laat vrouwen evenredig participeren

KAV vindt een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in het Europees Parlement en de Europese Commissie een noodzakelijke voorwaarde voor een Europees gelijkheidsbeleid. Op dit moment is 70 % van de leden van het Europees Parlement en 66 % van de Europese Commissie man. Mits de helft van de Europese bevolking vrouw is, vindt KAV deze ondervertegenwoordiging van vrouwen in de Europese besluitvormingsorganen een gebrek aan de legitimiteit van het Europees beleid.

Daarom ondersteunt KAV op Europees niveau volmondig de campagne 50/50 van de Europese Vrouwenlobby. Ook wij vinden het belangrijk dat er ook bij de Europese verkiezingen evenwichtiger gestemd wordt en dat vervolgens de besluitmakers, mannen en vrouwen, ook 'evenwichtig' vorm kunnen geven aan de samenleving. Hiervoor zijn er maatregelen op korte en op lange termijn nodig die de gendergelijkheid op Europees en nationaal niveau garanderen, om de werking en de kwaliteit van onze politieke stelsels te verbeteren.

Wij verzoeken daarom samen met de Europese Vrouwenlobby dat:

- alle Europese en nationale politieke partijen onmiddellijk het nodige doen voor de gendergelijkheid in hun benoemingsprocedures met het oog op de Europese verkiezingen in juni 2009.
- alle vrouwen en mannen in Europa deze gelegenheid aangrijpen om in 2009 hun stem uit te brengen voor meer democratie, gendergelijkheid en rechtvaardigheid.
- de EU-lidstaten hun toezeggingen met betrekking tot democratie en gendergelijkheid nakomen door de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen te garanderen bij de benoemingen voor de topfuncties op EU-niveau in 2009.
- de middenveldorganisaties en vakbonden in Europa deze oproep actief steunen binnen hun netwerken door te verwijzen naar gen-

dergelijkheid in hun verkiezingsmemoranda en in hun contacten met beleidsmakers.

Stel een hoge diplomaat voor vrouwenrechten aan

KAV steunt het voorstel, dat besproken werd in de Europese Commissie Gendergelijkheid, om een hoge diplomaat voor vrouwenrechten aan te stellen, die ervoor zorgt dat vrouwenrechten effectief in het beleid van de Europese Unie worden opgenomen. Deze gezant moet erover waken dat er bij belangrijke beleidsbeslissingen stelselmatig rekening gehouden wordt met de gevolgen voor de positie van de vrouwen. Deze gezant is verantwoordelijk voor de coördinatie van het genderbeleid in de verschillende externe diensten van de Europese Commissie. Waar vrouwenrechten ernstig geschonden worden, kan de EU-gezant de stem verheffen om het onrecht te doen stoppen. Door een gezant voor vrouwenrechten aan te stellen maakt de EU duidelijk dat de strijd voor vrouwenrechten een prioriteit is en wordt de verantwoordelijkheid op hoog niveau gelegd.

Laat gelijke kansen vrouwen niet verdrinken in 'de poel van diversiteit'

Ook op Europees niveau dreigt het gevaar dat de gelijkheid van kansen voor vrouwen en mannen verdrinkt in de poel van diversiteit. Allereerst wordt er gesnoeid in de geldbronnen op de openbare ad-

ministraties. Wat er overblijft moet dienen om diverse vormen van discriminatie aan te pakken, met als gevolg een concurrentieslag tussen de verschillende discriminatiegronden. Daarnaast worden vrouwen meer dan mannen meervoudig gediscrimineerd. De genderdiscriminatie, die vaak niet als prioritair wordt beschouwd, verdrinkt gewoonlijk tussen discriminatie op basis van andere gronden. Vaak omdat die nog teveel gedragen worden door organisaties gedomineerd door mannelijke logica.

Daarom eist KAV dat de discriminatie van vrouwen als aparte vorm van discriminatie beschouwd blijft en er bijgevolg voldoende middelen voor worden vrijgemaakt.

Voorzie voldoende middelen voor gendermainstreaming

KAV pleit ervoor het financiële draagvlak voor gendermainstreaming te vergroten. Begrotingsspecialisten van de Europese Unie zijn niet voldoende geïnteresseerd in gendergelijkheid. Openbare administraties moeten opleidingen en middelen krijgen om aan genderbudgeting te doen. Genderbudgeting moet op die manier binnendringen in de administraties omdat het een instrument is met een groot potentieel in het bekomen van gelijke kansen vrouw/man. Hiervoor zijn extra middelen nodig.





Combineren is hot

Combineren is actueel. Iedereen wil de puzzelstukken van zijn dagelijks leven makkelijker in elkaar passen: een job, gezin, sport en vrije tijd, zorgtaken, engagement in een vereniging...

Media en beleidsmakers spelen op deze reële behoefte in. Ook KAV vindt het combinatievraagstuk cruciaal in de huidige samenleving en pleit voor **een evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel**. Dit model gaat ervan uit dat vrouwen en mannen gemiddeld evenveel buitenhuis werken en evenveel tijd aan zorg- en huishoudelijke taken besteden. Mannen en vrouwen zijn hierbij volwaardige spelers op de arbeidsmarkt en evenwaardige gezinsleden. Ook als alleenstaande ouder moet een leefbaar evenwicht tussen werk, vrijetijdsbesteding en gezin mogelijk zijn.

Het kwaliteitsvol en evenwichtig combinatiemodel is een normatief kader om zo het beleid af te stemmen en prioriteiten te bepalen. KAV is er zich bewust van dat niet iedereen zomaar zijn plaats in dit combinatiemodel vindt. Enerzijds **wil** niet iedereen in dit model stappen. KAV vindt dan dat elke burger de verantwoordelijkheid heeft om bij te dragen en solidair te zijn. Het beleid hoeft dan ook niet optimaal afgestemd zijn op alle - en dus ook op asociale - keuzes. Niet elke keuze is immers even vrijblijvend voor de samenleving en voor haar sociale zekerheid. Anderzijds **kan** niet iedereen in het model passen. Dan gaat het om een gebrek aan kansen en is het de taak van de overheid en sociale partners om drempels weg te werken en mensen kansen te bieden.

Een aantal obstakels staat de realisatie van dit model immers in de weg.

Huishoudelijke en zorgtaken binnen het gezin zijn

nog steeds erg ongelijk verdeeld. Terwijl mannen zich eerder op hun job concentreren, combineren vrouwen hun werk vaak met het huishouden en de kinderen. Strijken, wassen, poetsen, boodschappen doen en voor de kinderen zorgen blijft hoofdzakelijk voor vrouwen gereserveerd. Deze erg ongelijke verdeling van gezins- en zorgtaken is een van de redenen waardoor de beroepsloopbaan van vrouwen veel vaker onderbroken of (gedeeltelijk) afgebroken wordt. Deze **ongelijke arbeidsparticipatie** heeft tot gevolg dat vrouwen beperktere rechten (via betaalde arbeid) opbouwen in de sociale zekerheid dan mannen.

Voor **eenoudergezinnen** is de combinatie nog moeizamer. Blijkt dat alleenstaande ouders het erg moeilijk hebben om de zorg voor hun kinderen te combineren met betaalde arbeid.

Om tot een evenwichtig en kwaliteitsvol model te komen, roepen we vrouwen op om hun band met de arbeidsmarkt te versterken en dus arbeidsactief te blijven of worden. Daarnaast sporen we mannen aan ook hun deel in de zorg- en huishoudelijke taken op zich te nemen.

Pleiten voor een evenwichtig en kwaliteitsvol combinatiemodel betekent voor KAV pleiten voor **een ander arbeidsmarktmodel**. Een arbeidsmarktmodel waarbij mannen en vrouwen gemiddeld 35 uur per week werken; waar werkgevers werken aan een gezinsvriendelijke bedrijfscultuur; Een arbeidsmarkt zonder loonkloof waar je een stap terug kunt zetten afhankelijk van je behoeften (persoonlijke, zorgtaken, bijscholing...).

Het **combineren van een beroeps- en gezinsleven** is ook **niet meer weg te branden van de Europese politieke agenda**. Dat kan KAV alleen maar toejuichen. Toch blijft het nodig om ook de komende jaren dit thema prioriteit te geven. Zo blijkt uit het *Report on equality between women and men 2008* van de Europese Commissie dat jonge vrouwen met kinderen onder de twaalf zich veel vaker terugtrekken van de arbeidsmarkt dan mannen van dezelfde leeftijd in dezelfde situatie.

41 % van alle werkende vrouwen is deeltijds aan de slag, tegenover 7 % van alle werkende mannen. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de lagere looncategorieën en werken in lager betaalde sectoren, zoals de zorgsector. 43 % van de voltijds werkende vrouwen verdient maandelijks minder dan 2 000 euro bruto. Bij de mannen is dat maar 25 %.

(Bron: igvm loonkloofrapport 2008)

De **overheid en de sociale partners moeten voorwaarden scheppen** waardoor het voor mannen én vrouwen een haalbare kaart wordt om te blijven werken en tegelijkertijd ook een boeiend en actief leven als partner, vader, moeder, dochter, zoon, KAV-lid, etc. uit te bouwen.

KAV is er immers rotsvast van overtuigd dat een sterkere vertegenwoordiging van vrouwen op bijvoorbeeld de arbeidsmarkt en het politieke leven heel wat kansen biedt en een meerwaarde is voor de samenleving in het algemeen.

STRAFFE EISEN

VOOR DE VLAAMSE BELEIDSMAKERS

Werk de wachtlijsten voor de professionele thuiszorg weg

Het is niet de taak van mantelzorgers om het tekorten aan professionele hulp en dienstverlening in de thuiszorg te compenseren. De mantelzorger mag niet beschouwd worden als de eerste partner in de zorg maar wel als een gelijke partner van de zorgbehoevende en de professionele zorgverlener met wie op basis van gelijkheid onderhandeld en samengewerkt moet worden. Ze zijn er om de draagkracht van het thuismilieu te versterken en humaner te maken. Zorgbehoevenden vertoeven bij voorkeur in hun thuismilieu. Dit kan perfect als het aanbod van thuiszorgvoorzieningen en semi-residentiële voorzieningen voldoende is. Momenteel is dat niet het geval. Er zijn wachtlijsten, net zoals in de aanvullende thuiszorg (gezinszorg, poetsdiensten, oppashulp, klusjesdiensten, enzovoort). Daarom ijvert KAV ervoor dat de wachtlijsten voor professionele thuiszorg weggevoerd worden.

VOOR DE FEDERALE BELEIDSMAKERS

Gezinsondersteunende dienstverlening voor iedereen

Gezinsondersteunende dienstverlening zoals de dienstencheques voor huishoudelijke taken moet gegarandeerd blijven, en betaalbaar zijn voor alle gezinnen, ook voor alleenstaanden. KAV wil dat er voor de laagste inkomens een aparte categorie dienstencheques wordt gecreëerd met een onmiddellijke (niet via langdurige fiscale weg) te recupereren kostprijs van € 4,9. De fiscale aftrek moet variëren naar gelang het inkomen: hogere inkomens moeten meer betalen. Daarnaast pleit KAV voor een volwaardige erkenning van de arbeid in de dienstensector en in de sociale economie. Dit door onder andere een verhoging van het loon en door kwaliteitsvolle vorming op de werkvloer te voorzien. Deze vorming vergroot immers de doorstromingskansen naar de reguliere economie.

Extralegale voordelen

Werkgevers die aan hun werknemers extralegale voordelen aanbieden, moeten door de overheid gestimuleerd worden om die, meer dan nu het geval is, in de huishoudelijke sfeer te zoeken. Strijk- of poetscheques zijn hier mooie voorbeelden van.

BELEIDSNIVEAU Overschrijdend

Zet het combinatiemodel in de kijker

Sensibiliseringscampagnes zijn een belangrijk hulpmiddel om het combinatiemodel te promoten: goede voorbeelden uit de praktijk doen rolpatronen makkelijker wijzigen. Dat kan bijvoorbeeld door onderzoek en cijfers te publiceren over veranderde gedragspatronen (zoals het toenemend aantal vaders met ouderschapsverlof) of door het combinatiemodel te promoten in de visuele media.

Geef vrouwen en mannen gelijke kansen op de werkvloer

Het werkgelegenheidsbeleid moet mannen en vrouwen gelijke kansen geven en ongelijkheden op de arbeidsmarkt wegwerken. De overheid moet de loonkloof zichtbaar maken en bestrijden door onder andere onderbetaalde sectoren op te waarderen. Daarnaast moet ze de screening van vormings- en opleidingskansen naar geslacht waarborgen. Ten slotte moet de overheid de werkgevers aanmoedigen een diversiteitsbeleid te voeren dat voldoende aandacht schenkt aan gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

▶ Uit de resultaten van het Tijdsbestedingsonderzoek van de VUB blijkt dat de kloof inzake tijdsbesteding tussen vrouwen en mannen blijft bestaan: mannen verrichten gemiddeld 13 uur en 56 minuten huishoudelijke arbeid per week en vrouwen 23 uur en 53 minuten. Vrouwen hebben in 2004 wat meer vrije tijd dan in 1999, maar gemiddeld nog steeds 5 uur en 37 minuten per week minder dan mannen.

Dicht de loonkloof

KAV eist dat de overheid de sociale partners stimuleert een evenwichtige vrouw-man samenstelling bij de loononderhandelingen door te voeren. Daarnaast moet de overheid transparante en eenvoudige statistieken en jaarlijkse analyses inzake de loonkloof ontwikkelen. Op basis hiervan kunnen oplossingen bedacht en bijgestuurd worden.

De overheid zelf heeft op dit domein een voorbeeldrol op zich te nemen door haar eigen analytische seksneutrale classificatie verder toe te passen. Voorts is het ook aan haar om voldoende experten op te leiden om bedrijven te sensibiliseren en te ondersteunen bij het invoeren van deze classificaties.

Maak bedrijven gezins- en zorgvriendelijk

Een gezins- en zorgvriendelijke bedrijfscultuur is een absolute must. Bedrijven moeten gestimuleerd worden om de bedrijfscultuur van hun onderneming onder de loep te nemen aan de hand van een checklist. Met een rapportage schema kan de gezinsvriendelijkheid van een bedrijf of sector geanalyseerd worden: **wordt er vergaderd op gezinsvriendelijke uren? Is de arbeidstijd voldoende flexibel? Krijgen werknemers hulp bij het zoeken naar kinderopvang?...**

Sociale partners moeten hier goede afspraken over maken en deze checklist mee in de weegschaal leggen bij het sociaal overleg.



Uit het *Report on equality between women and men 2008* blijkt dat in 2006 76 % van vrouwen tussen de 25 en 49 jaar zonder kinderen arbeidsactief is; bij de mannen uit dezelfde leeftijdscategorie is dat 80,8 %. Van de vrouwen van dezelfde leeftijd met kinderen onder de twaalf jaar blijkt nog maar 62,4 % actief te zijn op de arbeidsmarkt. Bij mannen met kinderen jonger dan twaalf is dat 94,4 %.



De arbeidsmarkt van alleenstaande ouders jonger dan 30 jaar is extreem ongunstig. Er is een werkloosheidsgraad van 52 % bij alleenstaande ouders tussen 18 en 24 jaar; bij de 25- tot 29-jarigen is dat 36,4 %
(*Vlaams actieplan werkloosheidsvallen 2007*).

VOOR DE EUROPESE BELEIDSMAKERS

Hou meer toezicht op richtlijn 2002/73/EC in verband met de gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt

De Europese Commissie heeft wel een richtlijn ontwikkeld die gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt garandeert (richtlijn 2002/73/EC), maar de implementatie ervan loopt mank. Ook België is geen perfecte leerling, want laat na te rapporteren over de manier waarop ze de richtlijn in praktijk brengt.

KAV eist dat er sterker wordt toegezien op de juiste toepassing van voorziene beginselen en maatregelen uit deze richtlijn: zo is een definitie van seksdiscriminatie in elke nationale wetgeving onontbeerlijk.

Volg de richtlijn 2006/54/EC in verband met de loonkloof beter op

Voor het bestrijden van de loonkloof is een Europees wettelijk instrument ontwikkeld: richtlijn 2006/54/EC. Deze richtlijn voorziet een aantal belangrijke maatregelen om de loonkloof te bestrijden en te voorkomen. Opdat deze richtlijn beter wordt opgevolgd in de Europese lidstaten, eist KAV eerst en vooral dat er een definitie komt van loondiscriminatie. Daarnaast moeten verplichte controles bedrijven ertoe aanzetten hun loonsystemen tegen het licht te houden en de ongelijkheden te detecteren. KAV eist ten slotte sancties voor overheden en bedrijven die nalaten de loonkloof te dichten.



Er even tussenuit: betere verlofstelsels

Tijkrediet, verlof omwille van medische bijstand, ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking, palliatief verlof, vaderschapsverlof... Er bestaan heel wat verlofsystemen die het je gemakkelijker maken om arbeid en gezin te combineren. Ze laten je toe een stap terug te zetten van de arbeidsmarkt zonder over te schakelen naar een deeltijds contract of je arbeidsovereenkomst op te zeggen. Daarnaast worden deze periodes van onderbreking gelijkgesteld voor de pensioensopbouw.

Deze verlofregelingen vormen bijgevolg bruggen tussen het beroepsleven enerzijds en het persoonlijk leven, het gezinsleven en het sociale leven anderzijds. .

Steeds meer mensen –vooral vrouwen – maken gebruik van deze verlofregelingen om gezin en arbeid beter te combineren. Toch kan het bestaan van deze verlofregelingen niet voorkomen dat een aanzienlijke groep vrouwen een stap terugzet van de arbeidsmarkt bij gezinsuitbreiding of bij zorg voor een zieke ouder of familielid.

KAV baseert haar beleidsvoorstellen over de verschillende verlofregelingen op een aantal principes.

Een efficiënte verlofregeling impliceert niet automatisch een uitbreiding ervan. Nieuwe maatregelen moeten er immers voor zorgen dat vrouwen de band met de arbeidsmarkt behouden. KAV wil geen maatregelen die vrouwen te lang van de arbeidsmarkt weg houden.

Een verlofregeling moet **rekening houden met de diversiteit aan gezinnen.** Verlofsystemen moeten inspelen op de verschillende noden en behoeften. Ze moeten gemakkelijker combineren mogelijk maken voor alle gezinnen. Ook voor kwetsbare en eenoudergezinnen. Uit onderzoek blijkt immers dat eenoudergezinnen bijna geen gebruik maken van verlofregelingen die het combineren van een baan en hun gezin haalbaar maken. Voor deze gezinnen is de financiële drempel hiervan zeker een oorzaak.

Combineren is balanceren. Een beleid op maat is een beleid dat balanceert tussen het mogelijk maken van individuele keuzes enerzijds en het vrijwaren van collectief beschermende maatregelen anderzijds. **KAV pleit immers niet voor een geprivatiseerd ver-**

haal waarbij ieder voor zich spaart en waarbij enkel de ‘gegoede gezinnen’ de mogelijkheid hebben om tijd en geld te sparen voor een tijdelijke uitstap. KAV is pleitbezorger van de collectieve tijdsrechten omdat zij garanderen dat iedereen er een beroep op kan doen.

STRAFFE EISEN

VOOR DE FEDERALE BELEIDSMAKERS

Stel vijf jaar tijkrediet gelijk voor pensioen, schaf de anciënniteitsbonus af, verhoog de uitkering voor eenoudergezinnen en laat tijkrediet flexibeler opnemen.

Op dit moment kun je vijf jaar tijkrediet (deeltijds of voltijds) opnemen, waarvan je het eerste jaar niet hoeft te motiveren om een uitkering van de RVA te ontvangen. Voor de overige vier jaar is dat wel het geval. De eerste drie jaar tijkrediet waarvoor je een uitkering van de RVA ontvangt, worden gelijkgesteld voor je pensioensopbouw.

KAV eist dat de vijf jaar tijkrediet kunnen gelijkgesteld worden voor de pensioensopbouw.

Bovendien moet het onderscheid tussen uitkeringen bij tijkrediet met anciënniteitsbonus en zonder anciënniteitsbonus weg. De kans dat jonge ouders meer dan vijf jaar in hetzelfde bedrijf werken is klein. Als we ook jonge ouders willen motiveren om tijkrediet te nemen, dan moeten zij gestimuleerd worden door hogere uitkeringen. Bijgevolg moeten de uitkeringen zonder anciënniteitsbonus verhoogd tot de uitkering met anciënniteitsbonus.

Daarnaast eist KAV dat de uitkering bij tijkrediet voor **eenoudergezinnen** verhoogd wordt met 20 % om een werkloosheidsval bij deze groep te vermijden.

De verschillende vormen van tijkrediet moeten flexibeler in tijd kunnen worden opgenomen (bijvoorbeeld per maand).



Vlaamse vrouwen maken meer dan dubbel zo vaak gebruik van de verschillende stelsels van tijkrediet (volledige en vermindering werktijd) dan de mannen (Bron: Genderjaarboek 2007, MV United, In cijfers).

Verplicht 15 dagen vaderschapsverlof

KAV eist een uitbreiding van het vaderschapsverlof naar het Europese gemiddelde van 15 dagen (in plaats van de huidige regeling van 10 dagen) én wil het vaderschapsverlof verplicht maken, net als het moederschapsverlof.

De verlenging en de verplichte opname van het vaderschapsverlof zal bijdragen tot een mentaliteitsverandering bij vaders, moeders en werkgevers, waarbij ook van mannen verwacht wordt dat zij meer zorgende taken op zich nemen.



In april 2006 maakten ongeveer 170 personen gebruik van palliatief verlof. Verlof voor medische bijstand kende op dat moment ongeveer 3 800 gebruikers. Net zoals bij het ouderschapsverlof zijn het vooral vrouwen die deze vormen van zorgverlof opnemen.

(Bron: Genderjaarboek 2006, MV United, In cijfers)

Meer moederschapsverlof

KAV wil een uitbreiding van het moederschapsverlof naar het Europese gemiddelde van 20 weken (in plaats van de huidige regeling van 15 weken). KAV vindt dat het moederschapsverlof financieel aantrekkelijker moet zijn: gedurende de eerste maand moeten moeders 82 % van hun werkelijke loon krijgen (zoals in de huidige regeling). De vier opvolgende maanden moeten zij ook 82 % krijgen van hun begrensde loon krijgen (en niet 75 % zoals in de huidige regeling). De inkomenszekerheid moet verzekerd worden met een minimumgrens zodat de moederschapsuitkering niet lager kan zijn dan het leefloon voor een alleenstaande (€ 683,95).

Meemoederschapsverlof voor holebi's

'Meemoeders' uit holebigezinnen moeten recht hebben op vaderschapsverlof (noem het liever 'meemoederschapsverlof') en ouderschapsverlof. Op dit moment staat enkel de biologische moeder op de geboorteakte en heeft alleen zij recht op ouderschapsverlof. Na adoptie (vaak een procedure van minstens een half jaar) verwerven 'meemoeders' uit homokoppels recht op ouderschaps- en vaderschapsverlof. Wij eisen dat bij de geboorte van een kindje van lesbische ouders, beide partners het kind kunnen erkennen en zij beiden op de geboorteakte opgenomen worden wanneer zij gehuwd zijn of kunnen bewijzen dat ze meer

dan een jaar officieel samenwonend zijn. Zo hebben zij vanaf de geboorte recht op ouderschapsverlof en 'meemoederschapsverlof'.

Meer adoptieverlof

KAV wil het adoptieverlof uitbreiden van 6 tot 10 weken (voor kinderen van 0-2 jaar) en van 4 tot 6 weken (voor kinderen van 3-8 jaar).

Meer borstvoedingsverlof

KAV wil het borstvoedingsverlof uitbreiden tot de baby de leeftijd van 12 maanden heeft bereikt (in de plaats van 7 maanden in de huidige regeling).

Meer ouderschapsverlof voor beide ouders

KAV wil het ouderschapsverlof uitbreiden van 3 maanden voor elke ouder tot 1 jaar per kind. Zowel vaders als moeders moeten recht hebben op 5 maanden ouderschapsverlof dat niet overdraagbaar is naar de andere partner. Als beide partners het verlof opnemen, wordt het ouderschapsverlof voor elke ouder met één maand uitgebreid. Alleenstaande ouders moeten 1 jaar ouderschapsverlof krijgen.

Ouders moeten ouderschapsverlof kunnen opnemen tot het kind de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt. Eens alle kinderen uit het gezin leerplichtig zijn, moet ouderschapsverlof alleen maar opgenomen kunnen worden in een deeltijdse formule. KAV wil de uitkeringen verhogen met 20 % (een voltijdse werknemer die zijn arbeidsovereenkomst volledig onderbreekt, krijgt dan € 838,4 bruto).

Het ouderschap moet ook flexibeler opgenomen kunnen worden.

BELEIDSNIVEAU Overschrijdend

Zet de verlofregelingen in de kijker

KAV is van mening dat het aan de overheid is om mannen en vrouwen te sensibiliseren over de diverse verlofregelingen. Hierbij is het belangrijk dat de diverse mogelijkheden, de voordelen én de gevolgen van de onderbrekingsverloven naast elkaar gezet worden en dat met aandacht voor de bestaande premies.

Met deze sensibiliseringscampagnes moet de overheid mannen aanmoedigen om vaker onderbrekingsverlof te nemen. Ten slotte moet de overheid de werkgever stimuleren om de werklust van de werknemers te beperken en collega's op onderbrekingsverlof te vervangen waar mogelijk.



In 2006 waren er gemiddeld 17 800 vrouwen en 4 600 mannen die ouderschapsverlof opnamen
(Bron: Genderjaarboek 2007, MV United, In cijfers).

VOOR DE EUROPESE BELEIDSMAKERS

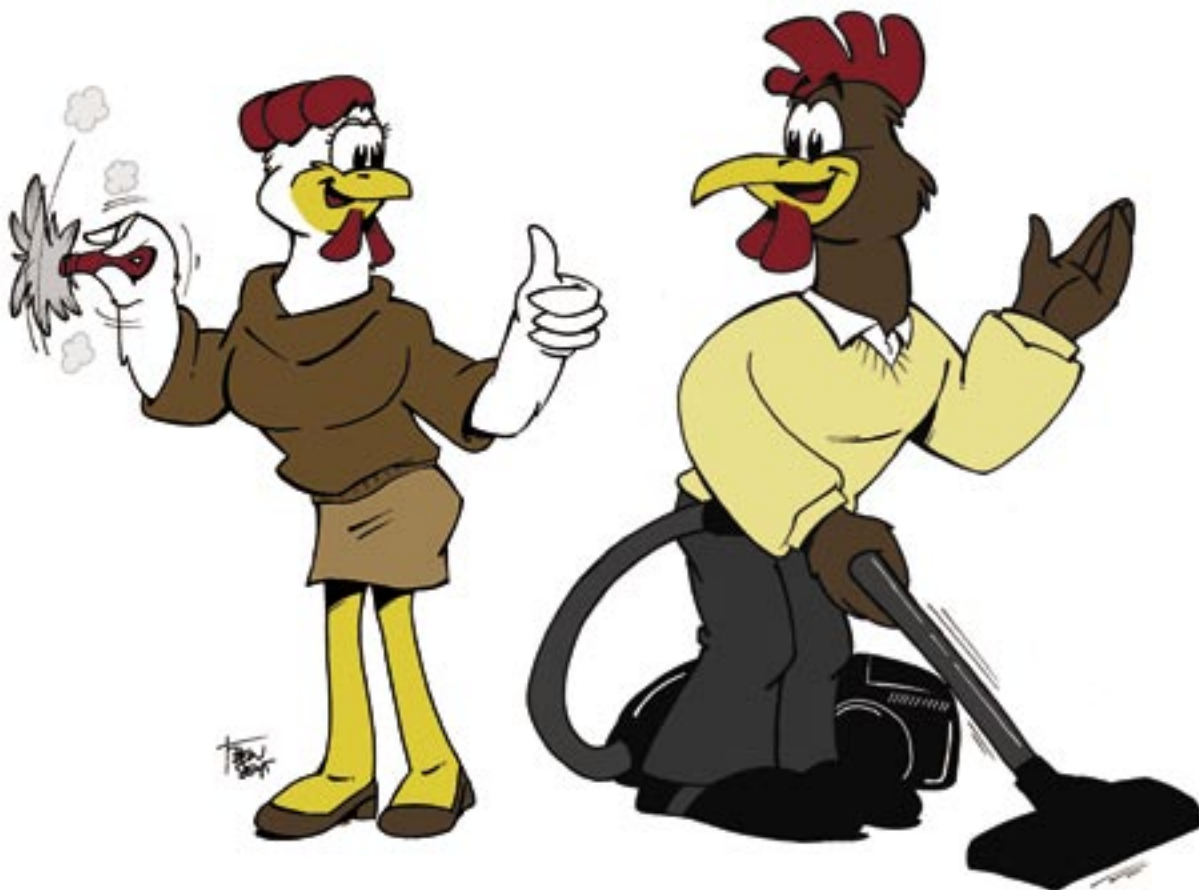
Breid het moederschapsverlof uit

KAV pleit samen met de Europese vrouwenlobby voor een moederschapsverlof van 20 weken. Dat is twee weken meer dan het voorstel

van de Europese Commissie om het moederschapsverlof in elke lidstaat uit te breiden van 14 –verplicht op te nemen- weken tot 18 weken.

Stimuleer vaders om ouderschapsverlof te nemen

Wij hopen dat de consultatieronde van de sociale partners over de ouderschaps-verlof-richtlijn (96/34/EC) uitmondt in sterkere impulsen voor vaders. Hierbij kan het verder flexibel maken van de opname van dit verlof een deel van de oplossing zijn. Zo kunnen mannen én vrouwen inspelen op de noden in hun gezinsleven zonder de band met de arbeidsmarkt te lang te verliezen.





WANTED! Betaalbare en kwaliteitsvolle kinderopvang

De laatste jaren is er een lichte sijging van het geboortecijfer. Ook al komen er meer plaatsen vrij, de tekorten blijven... Vele ouders beginnen zodra ze weten dat ze een kindje verwachten te zoeken naar kinderopvang. Tegenwoordig vinden velen onder hen pas op het laatste nippertje een plek of moeten op zoek naar een andere oplossing. In Vlaanderen wordt er nog vaak een beroep gedaan op grootouders. In tegenstelling tot vroeger, hebben zij vandaag dikwijls nog een druk professioneel of sociaal leven. De overheid mag de mogelijkheid tot informele opvang bij grootouders daarom niet als voorwendsel gebruiken om de tekorten in de formele opvang niet op te vullen. **Elk kind heeft recht op formele kinderopvang. Er moeten dus dringend meer plaatsen gecreëerd worden.**

Kinderopvang is leerrijk voor kinderen en bovendien een sleutel tot gelijke kansen. Het kind leert sociale vaardigheden aan, wordt taalvaardiger en zijn lichamelijke en psychische ontwikkeling wordt gestimuleerd.

Dankzij kinderopvang zijn ouders in staat om te blijven werken. Opvang kan daadwerkelijk het verschil maken tussen werken of (noodgedwongen) thuisblijven. **Kinderopvang is daarom een sleutel tot tewerkstelling en draagt zo bij tot gelijke kansen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.** Meer kinderopvang betekent ook nieuwe tewerkstelling binnen de sector. Herintreders/herintreedsters kunnen via degelijke opleidingen een nieuwe carrière vinden als onthaalouder of medewerker in een kinderdagverblijf.

Naast een pedagogische en economische functie **heeft kinderopvang ook een sociale functie.** Door opvang zijn ouders uit kansengroepen bijvoorbeeld in staat om een opleiding te volgen of te solliciteren zodat ze later kunnen gaan werken. Ze kunnen er steun vinden en andere ouders leren kennen. Soms hebben ouders opvang nodig om even tot rust te komen. Het zijn echter vooral alleenstaanden, laaggeschoolden of gezinnen met een laag inkomen die het moeilijk hebben om een plaats te vinden. Ook voor ouders met onregelmatige werkuren is het geen sinecure om flexibele opvang te

vinden. **Het is dan ook belangrijk om kinderopvang toegankelijker te maken.**

Kinderopvang toegankelijker maken, betekent ook financieel haalbaar maken. Dankzij het fiscale voordeel van 11,20 euro per dag krijgen ouders met kinderen in erkende opvang of met een attest van toezicht een deel van hun kosten terugbetaald. Mensen met een laag inkomen kunnen de initiële kost niet altijd voorschieten en krijgen soms geen fiscaal voordeel omdat ze zelf geen belastingen betalen. Bij zelfstandige opvang worden vaste prijzen gehanteerd van 20 euro per dag en meer! Dit is voor veel mensen onbetaalbaar. **De tarieven moeten aan de inkomensniveau's gelinkt zijn.** Dit is al het geval in de gesubsidieerde opvang en kan vanaf 2009 ook in sommige zelfstandige initiatieven.

Het is goed dat de overheid de betaalbaarheid in zelfstandige opvang wil verbeteren, maar wij maken hier toch een aantal kanttekeningen bij. Eerst en vooral komt de leefbaarheid voor diensten die opvanggezinnen ondersteunen in het gedrang door de verschillende werkingseisen en het verloop van onthaalouders naar de zelfstandige sector. De kwaliteitseisen liggen in een zelfstandige opvang bovendien merkkelijk lager, waardoor er grote verschillen in dienstverlening optreden. Nochtans kan men verwachten dat, wanneer beide systemen door belastinggeld gefinancierd worden, de dienstverlening van hetzelfde niveau is. Daarnaast neemt Kind & Gezin bij zelfstandige opvangvoorzieningen de facturatie en de administratie waar, terwijl erkende diensten hier zelf voor moeten instaan.

In het algemeen maken de zeer verschillende kwaliteitseisen, diverse werkomstandigheden voor onthaalouders en andere financiering en administratie het opvanglandschap weinig harmonieus en nog minder transparant, zeker voor de ouders.

Kwaliteitsvolle kinderopvang kenmerkt zich door een non-discr-



In Vlaanderen maken 33 % van de ouders gebruik van informele opvang voor hun kinderen. In Zweden is dit slechts 2 tot 3 %. In Scandinavië komt opvang door grootouders, kennissen of nannies heel weinig voor. (Capgemini Internationaal vergelijkend onderzoek Kinderopvang)

minatiebeleid; waarborgt de fysieke en psychische veiligheid van elk kind; beschikt over competent personeel en een kwalitatief aanbod volgens ritme en ontwikkeling van het kind. Kwaliteitsvolle kinderopvang kenmerkt zich ook door een goede communicatie met ouders (ook met anderstalige ouders); regelmatige en grondige inspectie van de kwaliteitsvoorschriften en de noodzakelijke verzekeringen.

Vandaag hebben onthaalouders geen volwaardig werknemersstatuut en dus bijna geen sociale rechten. Door de gebrekkige statuten, tekort aan bijscholing en waardering voor de job houden veel onthaalouders en personeelsleden uit de zelfstandige opvang hun job voor bekeken. Hierdoor ontstaan drama's voor ouders die van de ene dag op de andere hun opvang verliezen. **KAV ijvert voor een volwaardig statuut voor onthaalouders.**

Niet alleen peuters, maar ook kleuters en lagereschoolkinderen hebben recht op meer en kwaliteitsvolle formele opvang na schooltijd. Vooral tijdens schoolvakanties moeten kinderen kunnen opgevangen worden. Voor jongeren met minder kansen kan een dergelijke niet-schoolse opvang een meerwaarde zijn. Het aanbod moet gedifferentieerd worden naar leeftijdsgroepen, zodat niet alleen kleuters en kinderen, maar ook jonge tieners tijdens de afwezigheid van hun ouders in een aangename en niet-schoolse omgeving kunnen vertoeven.

STRAFPE EISEN

VOOR DE VLAAMSE BELEIDSMAKERS

Breid de gesubsidieerde opvang uit

KAV vraagt een uitbreiding met minimum 10 000 plaatsen in de gesubsidieerde opvang. De betaalbare nieuwe plaatsen moeten vooral het tekort aan opvang wegwerken voor alleenstaanden, mensen met een laag inkomen en werklozen zodat zij (opnieuw) aan het werk blijven of kunnen. Ook voor ouders met onregelmatige werkuren moeten er voldoende flexibele opvangmogelijkheden zijn. Het systeem van de aangepaste voorrangregels en alle proefprojecten, zoals de Centra Kinderopvang (CKO's), moeten op geregelde tijdstippen geëvalueerd en bijgestuurd worden.

Maak kinderopvang betaalbaar voor iedereen

Iedereen moet kinderopvang kunnen betalen. Dit kan door meer gesubsidieerde opvang met betaling volgens inkomen en door een onmiddellijke verrekening van het fiscaal voordeel in de prijs. Zo profiteren mensen met een laag inkomen (die soms geen belastingen betalen) ook mee.

Voorzie voldoende gesubsidieerde opvangplaatsen in elke gemeente

De werking van het Lokaal Overleg Kinderopvang moet goed geëvalueerd worden. Het lokaal bestuur moet voldoende inspraak hebben bij de verdeling van de nieuwe plaatsen, zodat er in elke gemeente voldoende gesubsidieerde plaatsen voorzien worden. De inwoners horen te weten welke opvangmogelijkheden er zijn.

Bouw het beloofde vergunningensysteem goed uit

Om een harmonisering in het hele opvanglandschap te bekomen is er nood aan een globaal systeem met normen die hoog en uniform zijn voor alle deelsectoren en dat inzake kwaliteitseisen, capaciteit, geografische spreiding, administratieve ondersteuning en werkingsvoorwaarden. Op die manier genieten kinderen in zowel de gesubsidieerde als de privé-initiatieven van dezelfde kwaliteitsvolle kinderopvang.



Vlaanderen besteedt minder dan 1 % van het BNP aan kinderopvang. Dit is veel minder dan de Scandinavische landen, Frankrijk en IJsland, die internationaal goed scoren wat betreft kinderopvang.

(bron: De Morgen, 11/12/08: Vlaamse Kinderopvang krijgt 6 op 10 van Unicef)

Investeren in een kwaliteitsvolle buitenschoolse opvang

Ook schoolgaande kinderen hebben recht op kwaliteitsvolle formele opvang. Niet alleen de buitenschoolse opvang, maar ook de opvang in en door de school zelf moeten kwaliteit garanderen.

De overheid moet daarom investeren in degelijke accommodatie en in kwaliteitsvol personeel (met diploma of gelijkwaardig door EVC's). Bovendien moet ze inspelen op de nood aan een gedifferentieerd aanbod, zowel naar de leeftijd als naar de zorgnood van de aanwezige kinderen.

BELEIDSNIVEAU OVERSCHRIJDEND

Geef onthaalouders een volwaardig statuut

Een omvorming van het statuut voor onthaalouders tot een volwaardig statuut met een volwaardige sociale bescherming. Belangrijke eisen in dit dossier zijn recht op een gewaarborgd inkomen, recht op werkloosheid, pensioensopbouw, volwaardige uitkering bij ziekte, voldoende werkingskosten.... Er moet snel duidelijkheid komen in dit dossier. Deze hete aardappel wordt al veel te lang heen en weer geschoven tussen het federale en het Vlaamse beleidsniveau.

Breid het systeem van dienstencheques voor kinderopvang niet uit

We willen geen uitbreiding van het systeem van dienstencheques voor kinderopvang. Kinderen moeten zoveel mogelijk terecht kunnen in georganiseerde gesubsidieerde opvang met kwaliteitsgaranties en gekwalificeerd personeel, ook buiten de gebruikelijke uren.





Een geïnformeerde burger is er twee waard!

An is 55 jaar en is altijd thuisgebleven voor de kinderen. Tien jaar geleden scheidde ze en ging ze opnieuw aan het werk. Bij haar pensioenraming ziet ze dat ze niet eens recht heeft op het minimumpensioen, ondanks de jaren die ze nog gewerkt heeft en de afgeleide rechten die ze via de beroepsarbeid van haar ex-man heeft opgebouwd toen ze nog getrouwd waren. Stereotiep? Uitzonderlijk? Neen! De dagelijkse realiteit voor veel vrouwen. Het wettelijk pensioen wordt immers berekend op het aantal loopbaan jaren. Een volledige loopbaan bedraagt vanaf 2009 zowel voor mannen als voor vrouwen 45 jaar. Na 2/3 van een loopbaan kun je aanspraak maken op een minimumpensioen. Wanneer je niet aan een 2/3 voltijdse loopbaan komt, kun je enkel de inkomensgarantie voor ouderen genieten. Dit is geen pensioen, maar een bijstandsregeling.

Vrijwillig minder of helemaal niet meer gaan werken kan serieuze gevolgen hebben voor de sociale rechten van mannen, maar vooral van vrouwen. Deeltijds werken of stoppen met werken is vooral een vrouwenzaak. Mannen zetten pas laat in hun carrière een stap terug. Op dat moment hebben zij al heel wat sociale rechten opgebouwd. Vrouwen daarentegen doen hierop een beroep om voor hun kinderen te zorgen en dat in het begin van hun carrière. Hierdoor ondervinden veel vrouwen ook meer moeilijkheden om weer aan de slag te gaan. Bovendien verdienen vrouwen nog steeds minder dan mannen door de hardnekkige loonkloof. Vrouwen werken ook vaker in sectoren waar men deeltijdse en tijdelijke contracten aanbiedt. **KAV vindt dat de omschakeling naar de ge-**

heel eigen individuele opbouw van rechten in de sociale zekerheid enkel maar kan wanneer mannen en vrouwen gelijke kansen genieten op en buiten de arbeidsmarkt.

Vandaag krijg je een raming van je wettelijk werknemerspensioen op je 55ste. Dit is erg laat aangezien al heel wat belangrijke (loopbaan)keuzes, zoals ouderschapsverlof, tijdskrediet, deeltijds werken... veel vroeger zijn gemaakt. **Iedereen moet goed geïnformeerd zijn over de gevolgen van loopbaankeuzes op de sociale zekerheidsrechten.**

Eindigt hun relatie door scheiding of overlijden, dan komen heel wat vrouwen die weinig eigen sociale rechten hebben opgebouwd, vaak voor verrassingen te staan. Alleen gehuwde koppels kunnen rekenen op afgeleide pensioensrechten. Niet-gehuwden worden dus gediscrimineerd. Daarnaast gelden afgeleide rechten bij scheiding enkel voor de duur van het huwelijk. Daardoor bieden ze geen garantie op leefbare uitkeringen.

Daarom vindt KAV het belangrijk dat iedereen zoveel mogelijk kansen krijgt om individuele rechten op te bouwen via het betalen van bijdragen op eigen verrichte arbeid. De volledige vrije keuze is immers een utopie. In het debat over individualisering moet het ook over solidariteit gaan. Ieders vrije keuze wordt immers begrensd door de verantwoordelijkheid van elk individu om solidair te zijn en bij te dragen aan de samenleving en haar sociale zekerheid. Bovendien is het behouden of opbouwen van een band met de arbeidsmarkt naast de beste garantie voor sterke sociale rechten, ook de beste kans voor zelfontplooiing en zelfvoorziening.

Hierbij is het ook belangrijk dat mensen die om welke reden dan ook uit het arbeidscircuit gestapt zijn, op elk ogenblik opnieuw kunnen intreden. In het bijzonder voor mensen die moeilijkheden ondervinden om opnieuw werk te vinden, is het **nodig dat de EVC's (Elders Verworven Competenties) beter gewaardeerd worden.** De competenties die voortvloeien uit het managen van een huishouden, het verzorgen van kinderen of ouderen, vrijwilligerswerk,... moeten belangrijke troeven worden om opnieuw aan de slag te kunnen of een opleiding bij de VDAB te starten. Op die manier krijgt iedereen meer kansen om individuele rechten op te bouwen.



Al op jonge leeftijd (15-24 jaar) werken vrouwen veel vaker deeltijds dan mannen; veruit de belangrijkste reden hiervoor is dat zij 'geen voltijdse job kunnen vinden'. Bij de 25- tot 49-jarigen is het man-vrouwverschil extreem: 42 % van de werkende vrouwen heeft een deeltijd baan tegenover 3 % bij de mannen. Het gaat in hoofdzaak om vrouwen die de 'zorg voor eigen kinderen' opnemen. Bij de 50-plussers vinden we opnieuw iets meer deeltijds werkende mannen terug (9 %), al blijft deeltijdarbeid ook in deze leeftijdsgroep vooral een zaak voor vrouwen (54 %).

(bron: Steunpunt WSE)

STRAFFE EISEN

VOOR DE VLAAMSE BELEIDSMAKERS

Waardeer Elders Verworven Competenties ook op de arbeidsmarkt

Mannen en vrouwen moeten meer kansen krijgen om na een periode van (gedeeltelijke) afwezigheid opnieuw en gemakkelijk hun weg te vinden in het arbeidscircuit. De VDAB moet met een genderbril naar haar werking kijken, zodat vrouwen die opnieuw aan de slag willen, gepaste begeleiding en vorming krijgen. De competenties die zij via hun huishouden, zorg voor hulpbehoevende personen of vrijwilligerswerk hebben opgedaan, moeten gewaardeerd worden om terug in te treden of toegang te krijgen tot opleidingen.

VOOR DE FEDERALE BELEIDSMAKERS

Iedereen moet te allen tijde zelf zijn opgebouwde rechten kunnen berekenen

De overheid moet een elektronisch systeem ontwikkelen, waarbij iedereen te allen tijde persoonlijk opgebouwde rechten kan aflezen. Zowel rechten in de sociale zekerheid, thematische verloven als pensioenen. Dit systeem, een soort van loopbaanplanner, moet ook toelaten simulaties te maken zodat de (financiële) gevolgen van loopbaankeuzes als deeltijds werken, stoppen met werken, thematische verloven... tastbaar worden.

Het systeem moet ook een gebruiksinstrument worden van het OCMW. Het is de taak van deze instelling om deze informatie toegankelijk te maken voor mensen die afgesloten zijn van dit elektronisch platform.

BELEIDSNIVEAU Overschrijdend

Over uitkeringen en premies moet duidelijker gecommuniceerd worden

Om verwarring te voorkomen moet de overheid in al haar communicatie omtrent uitkeringen een duidelijker onderscheid maken tussen bruto en netto, en tussen maand- en daguitkeringen.

Eigen rechten

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt moeten meer zijn dan een slogan. Vrouwen en mannen moeten, afhankelijk van hun situatie en competenties, kansen krijgen om aan de slag te gaan op de arbeidsmarkt en om op die manier zoveel mogelijk eigen rechten op te bouwen. KAV is voorstander van de geleidelijke afbouw van afgeleide rechten en het stimuleren van de opbouw van eigen rechten. Daarom ijveren we voor een uitdovend systeem waarbij we enerzijds geen afbreuk willen doen aan de verworven of beloofde rechten uit het verleden, waarop veel vrouwen vandaag nog rekenen, maar waarbij anderzijds in de toekomst jonge vrouwen hun eigen individuele rechten kunnen en moeten opbouwen.

Overheid moet onderzoeken en informeren

De overheid heeft de plicht om via onderzoek en genderstatistieken werkgevers en burgers te informeren en bewust te maken van de genderkloof. Op basis van dat onderzoek moet ze gerichte maatregelen ontwikkelen die ongelijkheden tussen mannen en vrouwen wegwerken. KAV wil dat partners bewuste keuzes kunnen maken, die gebaseerd zijn op juiste, voldoende en betrouwbare info. Zo kom je later niet voor onaangename verrassingen te staan over de gevolgen van je loopbaankeuzes. Partners moeten ook nog beter kunnen inschatten dat de keuzes die ze maken als koppel ook gevolgen hebben voor de sociale bescherming (pensioenen) wanneer hun relatie eindigt.



Een minimumpensioen bedraagt voor een alleenstaande € 975,60 per maand en voor samenwonenden € 1 219,11.

De inkomensgarantie voor ouderen bedraagt tussen de € 585,50 voor samenwonenden en € 878,25 per maand voor alleenstaanden.

(bron: W. Van Eeckhoutte Sociaal Zakboekje editie 2008-2)

