

OP WELK VERLOF HEBBEN VADERS IN DE BRUSSELSE GEMEENTEN RECHT?

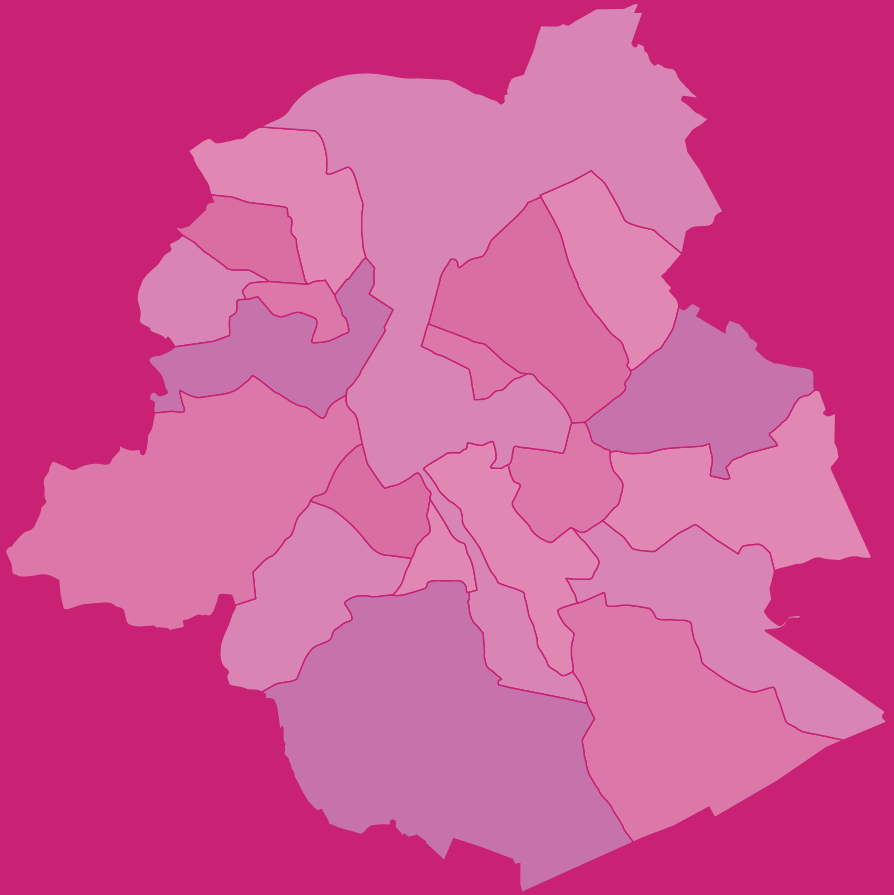


BRUSSEL PLAATSSELIJKE BESTUREN
GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	4
1. OBSTAKELS DIE OVERWONNEN MOETEN WORDEN	7
1.1. Binnen de maatschappij.....	7
1.2. Binnen het gezin	8
1.3. Op het werk	8
1.4. Stevige maar geen onoverkomelijke hindernissen! ...	9
2. DE BELANGRIJKSTE VERLOVEN VOOR VADERS	
- Voor de geboorte of komst van een kind	11
2.1. Geboorteverlof.....	11
2.2. Geboorteverlof voor meelouders	12
2.3. Ouderschapsverlof	13
2.4. Adoptieverlof.....	13
2.5. Pleegouderverlof	14
3. VNAAR ONTGENDERD OUDERSCHAP IN DE BRUSSELSE GEMEENTEN:	
TE VERKENNEN WEGEN	17
3.1. Communicatie en opvolging: rol van de humanresourcesdiensten	17
3.2. De kracht van een goed voorbeeld	17
3.3. De doelstellingen en werklust herdefiniëren.....	18
3.4. Telewerk aanmoedigen.....	19
4. NAAR EEN “PARENTS FRIENDLY”-LABEL VOOR GEMEENTEN?	21
4.1. Ouderschap en diversiteit	22
5. VOOR MEER INFORMATIE	23
5.1. Voor meer informatie.....	23
5.2. Meer info	24
5.3. Referenties.....	24



INLEIDING



Brussel Plaatselijke besturen (BPB) zet zich al jaren in voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de Brusselse gemeenten.

Wat het ouderschap betreft, moet gezegd worden dat het combineren van werk en gezin momenteel vooral op de moeders berust.

Het is dan ook cruciaal geworden het belang van de rol van de vaders te benadrukken en hen te helpen en aan te moedigen meer betrokken te zijn, zelfs en vooral na een scheiding.

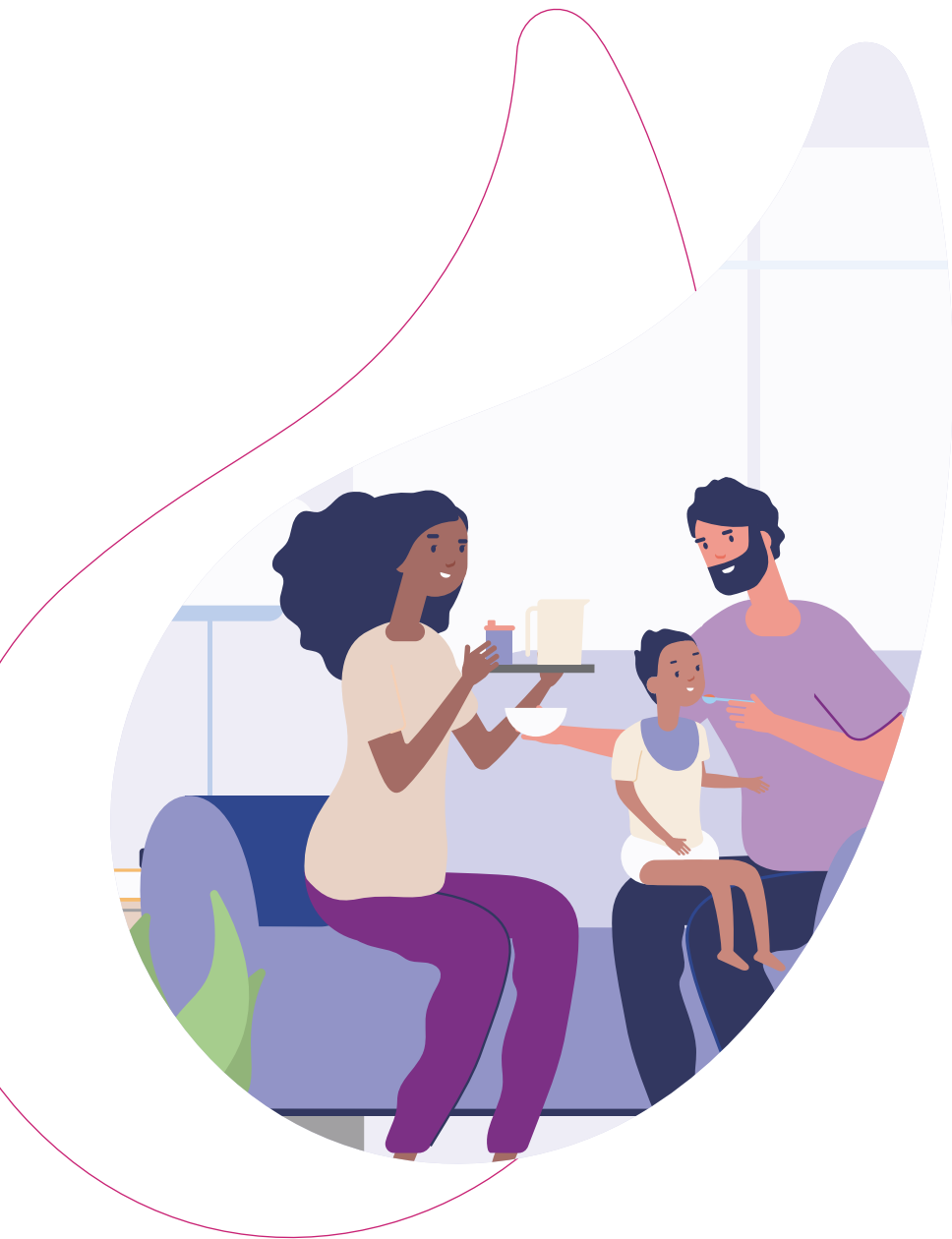
Tegenwoordig zijn vaders erop gebrand meer betrokken te zijn bij het leven van hun kinderen, zoals blijkt uit hun aanwezigheid bij dagelijkse activiteiten die vroeger voorbehouden waren aan moeders (voor hen zorgen, met hen naar de speeltuin gaan, hen naar school brengen, enz.).

Toch stuiten zij hierbij nog op enkele obstakels: vooroordelen over het opnemen van vaderschapsverlof, genderstereotypen in het ouderschap of een gebrek aan rolmodellen en zelfvertrouwen als vader. Gelukkig evolueert de maatschappij en past de wetgeving zich aan deze veranderingen en de verschillende nieuwe gezinsstructuren aan om meer gelijkheid te bevorderen.

Met deze brochure wil BPB de voordelen van vaderschapsverlof in de kijker plaatsen, zowel voor het opbouwen van sterke gezinsbanden als voor het verbeteren van de levenskwaliteit op het werk.

BPB richt zich enerzijds tot de humanresourcesdiensten van de Brusselse gemeenten, die deze aspecten in hun personeelsbeleid kunnen opnemen, en anderzijds tot de vaders zelf, aangezien het om hun rechten rond vaderschapsverlof gaat.





01 OBSTAKELS DIE OVERWONNEN MOETEN WORDEN

Afwezige vader vs superheldenvader: Stereotypes rond ouderschap ontkrachten

Als er een hele reeks verloven bestaan om vaders de mogelijkheid te bieden voor hun kinderen te zorgen, hoe komt het dan dat sommigen van hen zo weinig betrokken zijn?

Er zijn een aantal obstakels waardoor vaders niet volledig betrokken zijn bij het ouderschap.

1.1. Binnen de maatschappij

Hoewel steeds meer vaders geboorteverlof opnemen voor de dagen na de geboorte, is ouderschapsverlof nog niet wijdverbreid. Vaders die meer betrokken willen zijn bij hun kinderen krijgen onder andere te maken met diepgewortelde genderstereotypen over de rol van vrouwen en mannen in het ouderschap.

Ons sociale systeem heeft een gezinsorde gecreëerd die wordt gekenmerkt door een vroege eenouderrelatie met het kind, d.w.z. dat de moeder de rol van verzorger en opvoeder van het jonge kind als enige op zich neemt.¹

Het beeld van de man als kostwinner van het gezin en de vrouw als hoofdverantwoordelijke voor het huishouden en de kinderen - de "vrouw aan de haard" dus - is helaas nog altijd sterk aanwezig in het collectieve geheugen².

¹ [Eenouderschap en armoede | Cairn.info](#)

² <https://miniurl.be/r-5l0z>

Het gender- en ouderschapsstereotype uit zich in de overtuiging dat vrouwen beter zijn in het zorgen voor baby's en kinderen en dat het de moeder is die emotionele veiligheid biedt. Van vaders blijft het beeld overeind dat ze niet weten hoe dit moet.³

1.2. Binnen het gezin

Bepaalde factoren oefenen een sterke invloed uit op de gezinssfeer en belemmeren de betrokkenheid van vaders, waardoor de zorg voor de kinderen op de schouders van de moeders terechtkomt. Een van deze factoren zijn financiële problemen die voortvloeien uit de ongelijkheid op het vlak van werkgelegenheid voor vrouwen (lagere lonen, onder gekwalificeerde of ondergewaardeerde jobs, onzeker statuut, deeltijds werk). Daarnaast dragen het tekort aan kinderopvangplaatsen, de moeilijkheid om werk- en schoolroosters te combineren en de onevenwichtige verdeling van huishoudelijke taken in het gezin bij aan deze dynamiek.

Er zijn nochtans vele voordelen verbonden aan een eerlijkere verdeling van de verantwoordelijkheden. Vanuit financieel en professioneel oogpunt is het opnemen van verlof door de vader bevorderlijk voor een snellere terugkeer naar de arbeidsmarkt van de moeder. Op relationeel vlak helpt een

eerlijkere verdeling van de dagelijkse taken spanningen te voorkomen en de harmonie binnen het koppel te bewaren. Ten slotte verstevigt de actieve aanwezigheid van de vader aan de zijde van de kinderen de gezinsbanden en biedt ze de kinderen de nodige emotionele zekerheid: de afwezigheid van de vader heeft gevolgen voor het welzijn van de kinderen en hun ontwikkeling als toekomstige volwassenen⁴.

Last but not least zijn er veel moeders (die zelf in een stereotype omgeving zijn opgegroeid) die de vicieuze cirkel zelf in stand houden door de volledige zorg voor de kinderen op zich te nemen en de verantwoordelijkheden niet altijd aan de vader over te dragen: “Laat maar, ik doe het wel”, “Laat het maar aan mij over, jij kan geen luiers verschonen”.

1.3. Op het werk

Gender- en ouderschapsstereotypen blijven een sterke invloed uitoefenen wanneer een personeelslid een ouder wordt en deze rol actief wil opnemen. De hiërarchie heeft immers vaak - ten onrechte - het idee dat toewijding voor het gezin tot minder betrokkenheid op de werkvloer zou kunnen leiden. Van hun kant kunnen nieuwe vaders zich zorgen maken over de impact van de geboorte van hun kind op hun loopbaanontwikkeling.

³ [Gender- en ouderschapsstereotypen: Hoe nieuwe rollen in het ouderschap creëren?](#)

⁴ <https://etreparents.com/abandon-du-pere-consequences-developpement-enfants/>

Deeltijds ouderschapsverlof (halftijds of 4/5) kan gezien worden als een verstoring element in de werkplanning, waardoor vaders aarzelen om dit verlof op te nemen voor de geboorte en zorg van de kinderen, of om flexibele werkuren of deeltijds werken aan te vragen.

1.4. Stevige maar geen onoverkomelijke hindernissen!

Gelukkig zijn de vele redenen waarom vaders niet systematisch voor vaderschapsverlof kiezen bekend en bestaan er oplossingen. Voor het overwinnen van deze obstakels bestaan verschillende strategieën...

“Het soort verlof dat mannen het meest zal aanmoedigen ouderlijke en huishoudelijke taken op zich te nemen, is betaald verlof dat is voorbehouden aan vaders, enkele maanden duurt en gedeeltelijk buiten het verlof van de moeder wordt gebruikt⁵»

5 [Studie van Céreq \(Centre d'études et de recherches sur les qualifications – Frankrijk\) “Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ?”](#)



02

DE BELANGRIJKSTE VERLOVEN VOOR VADERS

Voor de geboorte of komst van een kind

Voor alle verlofregelingen geldt ontslagbescherming.

2.1. Geboorteverlof (vroeger bekend als vaderschapsverlof)

Voor wie? Waarom?

Aanvankelijk werd “vaderschapsverlof” gelijkgesteld met omstandigheidsverlof, dat voorzorg in een periode van drie tot vier dagen die moesten worden opgenomen binnen twee weken na de geboorte van het kind.

Gezien het belang van de aanwezigheid van de vader bij de geboorte, zijn de duur en de benaming van dit verlof geleidelijk veranderd. Sinds januari 2023 bedraagt dit “geboorteverlof” twintig dagen.

Hoewel het verlof nog steeds relatief kort is, erkent het wel het belang van de rol van de vader vanaf de geboorte van het kind. Het biedt de kans een sterke band op te bouwen met het pasgeboren kind en moedigt betrokkenheid in de zorg en opvoeding aan.

Deze dagen zijn ook een gelegenheid om een nieuw evenwicht op te bouwen met de partner die moeder is geworden, gezien de

ingrijpende veranderingen die een koppel doormaakt wanneer ze ouders worden.

Concreet

Om recht te hebben op geboorteverlof moeten volgende voorwaarden vervuld zijn:

- een arbeidsovereenkomst hebben;
- dit verlof opnemen binnen vier maanden na de geboorte van het kind;
- de afstammingsband tussen het kind en de persoon die de aanvraag indient vaststellen.

Het verlof kan in één keer of gespreid worden opgenomen.

De werkgever betaalt de eerste drie dagen het normale loon. De dagen daarna worden vergoed door de mutualiteit.

Links voor meer details

[Geboorteverlof | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg](#)

[Vaderschaps- of geboorteverlof voor werknemers - RIZIV](#)

Wetgeving:

[Wet van 3 juli 1978](#) betreffende de arbeidsovereenkomsten (artikel 30, § 2, ingevoegd door de wet van 15 september 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven)

2.2. Geboorteverlof voor meeouders

Voor wie? Waarom?

Om te begrijpen wat geboorteverlof voor meeouders inhoudt, moet eerst het begrip meeouder worden toegelicht.

In de strikte betekenis van co-ouderschap zijn de twee biologische ouders de enige ouders van het kind, maar vormen ze geen koppel. Ze kunnen gescheiden zijn of gewoon vrijgezel zijn en besloten hebben samen een kind te krijgen.

Er is een beperktere interpretatie die uitsluitend van toepassing is op koppels van hetzelfde geslacht. In dat geval deelt de partner de verantwoordelijkheid voor de opvoeding van het kind van zijn of haar partner.

Dit verlof geldt ook voor de partner van de moeder die niet de vader van het kind is, en wanneer het kind geen wettelijke band heeft met de biologische vader (de biologische vader heeft het kind niet officieel erkend).

Concreet

Een meeouder die geen wettelijke afstammingsband heeft met het kind van de partner heeft recht op geboorteverlof voor zover voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- wettelijk samenwonen met de moeder van het kind, bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft;
- of gedurende een onafgebroken periode van drie jaar voorafgaand aan de geboorte op permanente en affectieve wijze hebben samengewoond met de moeder van het kind, bij wie het kind zijn hoofdverblijfplaats heeft.

Als de meeouder het kind uiteindelijk adopteert, wordt het al opgenomen verlof in mindering gebracht van het adoptieverlof.

De werkgever betaalt de eerste drie dagen het normale loon. De dagen daarna worden vergoed door de mutualiteit.

Links voor meer details

[Geboorteverlof | FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg](#)

[Vaderschaps- of geboorteverlof voor werknemers | RIZIF](#)

Wetgeving

[Wet van 3 juli 1978](#) betreffende de arbeidsovereenkomsten (artikel 30, § 2, ingevoegd door de wet van 15 september 2001 betreffende de verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven).

2.3. Ouderschapsverlof

Voor wie? Waarom?

Naast het geboorteverlof zijn er nog andere manieren voor vaders om bij hun kind te kunnen blijven na de eerste dagen na de geboorte. Naast omstandigheidsverlof, loopbaanonderbreking, tijdskrediet en andere individuele regelingen, biedt ouderschapsverlof vaders de mogelijkheid langer betrokken te zijn. Ouderschapsverlof bedraagt momenteel maximaal vier maanden en zowel vaders als moeders hebben het individuele recht dit verlof gelijktijdig of afzonderlijk op te nemen.

Opmerkelijk is ook dat in de Scandinavische landen zowel de moeder als de vader verplicht zijn dit verlof op te nemen; hierdoor is een man met ouderschapsverlof de norm geworden in deze landen⁶, waardoor het zeer comfortabel en oncontroversieel is om dit verlof op te nemen.

Concreet

Ouderschapsverlof, dat niet hetzelfde is als geboorteverlof, kan door beide ouders afzonderlijk worden opgenomen gedurende maximaal vier maanden.

Ouderschapsverlof kan worden opgenomen vanaf de geboorte van het kind totdat het twaalf jaar wordt.

In tegenstelling tot geboorteverlof is de inkomensvervangende uitkering bij ouderschapsverlof een forfaitair bedrag.

De onderbrekingsuitkering wordt betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Link voor meer details

[Brochure met uitleg: "Focus op loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof" RVA](#)

[RVA: ouderschapsverlof](#)

Wetgeving

[Koninklijk besluit van 29 oktober 1997](#) tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan.

2.4. Adoptieverlof

Voor wie? Waarom?

Dit verlof is een recht dat wordt toegekend aan elke werknemer die een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt in het kader van een adoptie.

Het maakt het mogelijk voor het kind te zorgen vanaf het moment van aankomst en het te helpen zich aan te passen aan zijn of haar nieuwe leven. Adoptieverlof varieert afhankelijk van de leeftijd van het kind en bedraagt over het algemeen zes weken.

⁶ <https://miniurl.be/r-5kwa>

Concreet

- Een werknemer die een minderjarig kind adopteert, heeft recht op maximaal zes weken adoptieverlof per adoptieouder, dat niet overdraagbaar is.
- Bij gelijktijdige adoptie van meerdere kinderen kan het verlof met twee weken worden verlengd.
- Adoptieverlof moet in een aaneengesloten periode worden opgenomen.

De werkgever betaalt de eerste drie dagen het normale loon. De dagen daarna worden vergoed door de mutualiteit.

Link voor meer details

[Adoptieverlof | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#)

Wetgeving

[Koninklijk besluit van 21 september 2004](#) betreffende het behoud van het normaal loon ten laste van de werkgever gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof

2.5. Pleegouderverlof

Voor wie? Waarom?

Dit verlof is bedoeld om pleeggezinnen langdurig te ondersteunen. Het is een recht dat wordt toegekend aan werknemers die voor een geplaatst minderjarig kind zorgen (d.w.z. van wie de ouders problemen hebben om voor het kind te zorgen). Dit verlof stelt hen in staat hun prestaties op te schorten of tijdelijk te verminderen om zich te wijden aan het onthaal, de opvoeding en de integratie van dit kind. Pleegouderverlof varieert afhankelijk van de leeftijd van het kind en bedraagt over het algemeen zes weken.

Concreet

Bij pleegouderverlof verblijft het kind minstens zes maanden bij hetzelfde pleeggezin en dezelfde pleegouders.

De werknemer die het kind in zijn gezin opneemt, heeft recht op een individueel pleegouderverlofkrediet van maximaal zes weken.

Dit krediet is niet overdraagbaar naar de andere pleegouder.

Bij gelijktijdig onthaal van meerdere minderjarige kinderen kunnen er twee extra weken aan worden toegevoegd.

Pleegouderverlof moet in een aaneengesloten periode worden opgenomen.

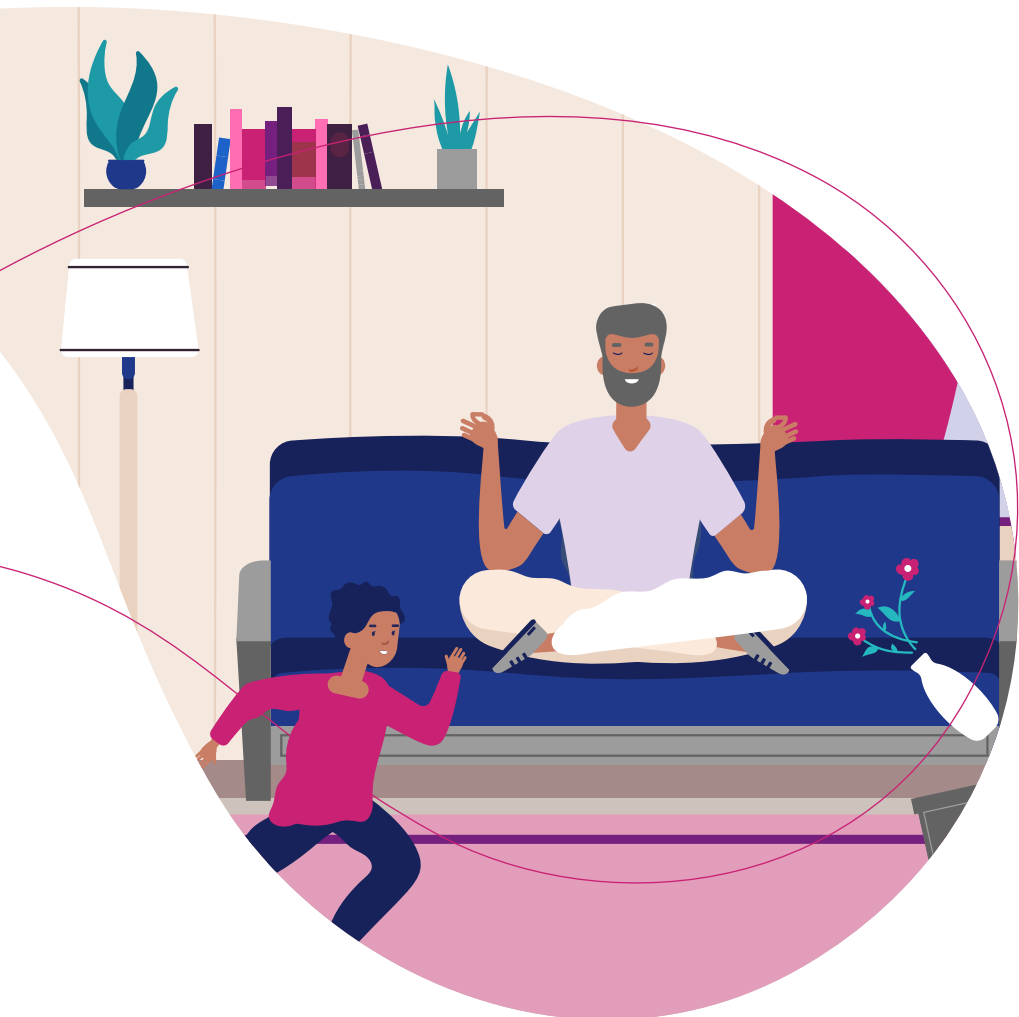
De forfaitaire onderbrekingsuitkering wordt betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Link voor meer details

[Pleegouderverlof | Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#)

Wetgeving

[Koninklijk besluit van 1 maart 2019](#) tot uitvoering van sommige bepalingen van artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten inzake het pleegouderverlof (in werking getreden op 18 maart 2019).



03

NAAR ONTGENDERD OUDERSCHAP IN DE BRUSSELSE GEMEENTEN: te verkennen wegen

Of hoe alle personeelsleden, vrouwen en mannen, samenbrengen rond een thema dat hen allen aanbelangt: het evenwicht tussen werk en privéleven.

3.1. Communicatie en opvolging: rol van de humanresourcesdiensten

Humanresourcesdiensten spelen een cruciale rol om ervoor te zorgen dat deze vormen van verlof meer worden opgenomen zodat de gezinstaken en carrièremogelijkheden gelijk worden verdeeld over vrouwen en mannen.

Enkele ideeën om actie te ondernemen

- praktische informatie verstrekken over verlof waar vaders recht op hebben via verschillende interne communicatiekanalen (intranet, affiches, infosessies, enz.);
- meer proactief communiceren over ouderschapsverlof bij de aangifte van de geboorte van een kind aan de werkgever;
- specifieke informatie over deze rechten geven tijdens opleidingen voor nieuwkomers;

- sensibiliseringssessies organiseren (discussiewerkshops, thematische theateervoorstellingen, opendeurdagen voor gezinnen, enz.) waarbij de rol en de essentiële plaats van de vader wordt benadrukt.

3.2. De kracht van een goed voorbeeld

De hiërarchie kan als goed voorbeeld een sterk signaal geven! Wanneer diensthoofden die vader zijn geworden bijvoorbeeld zonder schroom hun ouderschapsverlof opnemen, stimuleert dit een snelle mentaliteitsverandering. Een personeelslid dat al vader is of op het punt staat vader te worden, zal zich zo gesterkt voelen om ouderschapsverlof, aangepaste werktijden of deeltijds werk aan te vragen om voor zijn kind te zorgen.

Deze proactieve houding van het management, en beter nog, van de hiërarchie ten opzichte van ouderschap geeft een sterk signaal af aan de hele organisatie. Dit stimuleert een werkomgeving waarin ouderschap wordt gewaardeerd en waarin elk personeelslid zich aangemoedigd voelt om werk en gezin evenwichtig te combineren.

Het versterkt het idee dat werk en privéleven niet tegenover elkaar staan, maar elkaar eerder aanvullen. Op deze manier brengt de hiërarchie het beeld over van verantwoordelijken die de tijd nemen om voor hun gezin te zorgen terwijl ze hun professionele taken uitvoeren, en laat het zien dat succes niet beperkt is tot prestaties op het werk, maar ook succes in gezin en persoonlijk welzijn omvat.

2022 : 64% van de ouders wil vaderschapsverlof verplichten.⁷

3.3. De doelstellingen en werklust herdefiniëren

Het stimuleren van verantwoord ouderschap onder het personeel vereist een grondige herziening van de doelstellingen en de taakverdeling door de hiërarchie. Als een werknemer bijvoorbeeld vader wordt en kiest voor ouderschapsverlof gevolgd door deeltijds werk (meestal 4/5), is het essentieel de verdeling van de werklust op de juiste manier aan te passen. Dit is nodig om te voorkomen dat deze nieuwe vaders uitgeput raken en een burn-out krijgen.

Bovendien moet de algemene organisatie van de dienst of afdeling onder de loep worden genomen om te vermijden dat zijn verantwoordelijkheden naar collega's worden doorgeschoven. Dit kan namelijk leiden tot overbelasting voor deze andere personeelsleden, waardoor ook het risico op burn-out en demotivatie binnen het team toeneemt.

⁷ « Le baromètre des parents 2022 » – la Ligue des Familles



Over het algemeen hebben de zorgverloven, en in het bijzonder de deeltijdse formules, steeds meer succes. Dat is nog meer uitgesproken bij de mannen, waar het aantal gebruikers sterk is toegenomen, in het bijzonder de vermindering van prestaties met 1/5. Er blijkt dus een vraag van vrouwen maar ook van mannen te bestaan om een loopbaan uit te bouwen en terwijl ook te zorgen voor hun kinderen of hulpbehoevende naasten.⁸

⁸ Studie naar de genderdimensie in ouderschapsverlof, tijdskrediet en loopbaanonderbreking - IGVM

3.4. Telewerk aanmoedigen

Het is essentieel een zekere mate van flexibiliteit in de werkorganisatie te bevorderen, rekening houdend met situaties die ouders meemaken. Sinds de COVID-19-pandemie hebben alternatieven voor voltijds op kantoor werken hun waarde bewezen, vooral met de opkomst van telewerk. De invoering van telewerkdagen voor werknemers heeft een aantal voordelen: het maakt de job aantrekkelijker, beperkt uitputting en vermindert absentieïsme of uitstroom die daarvan het gevolg zijn.

Deze maatregel is des te relevanter voor personeel met ouderlijke verantwoordelijkheden: over het algemeen betekent dit meer tijd, minder pendelen, minder vermoeidheid, minder stress en meer aanwezigheid van de ouders bij de kinderen. Maar het maakt het ook gemakkelijker kinderopvang te regelen in geval van zieke kinderen, verlof of pedagogische studiedagen.

Bovendien moeten de gemeenten anticiperen op de sociologische en mentaliteitsveranderingen, die een aanzienlijke impact hebben op de werkorganisatie. Het gemeentemanagement moet daarom gelijkheid en diversiteit, waaronder ouderschap, integreren als fundamentele principes om rekening te houden met de gezinsaspiraties van zowel vrouwen als mannen. Deze aspiraties moeten worden beschouwd als elementen die inherent zijn aan het dagelijkse functioneren van het ambtelijke apparaat



04

NAAR EEN “PARENTS FRIENDLY”-LABEL VOOR GEMEENTEN?

De rol van de gemeente is essentieel om een mentaliteitsverandering op gang te brengen voor een betere combinatie van werk en ouderschap, zowel intern als naar haar burgers toe.

Er kunnen een aantal initiatieven worden overwogen om de gemeente gastvrijer te maken voor vaders, maar ook voor andere soorten ouders (ouders van hetzelfde geslacht, alleenstaande ouders, pleegouders, enz.) en kinderen natuurlijk.

Hieronder volgen enkele ideeën die in de gemeentebesturen kunnen worden ingevoerd:

- een ouderschapshandvest opstellen⁹ ;
- een ouderschapsreferent aanstellen in de dienst Human Resources;
- een vaderschapsgids verspreiden onder alle vaders¹⁰ ;

- een infosessie over geboorte- en ouderschapsverlof organiseren;
- specifieke discussiewerkshops voor vaders organiseren¹¹;
- kinderopvang in het gebouw organiseren tijdens schoolvakanties;
- studietoelagen toekennen voor kinderen van werknemers.

Dit alles zou meer in het algemeen kunnen leiden tot de invoering van een “parents friendly”-label voor de gemeenten die zich het meest inzetten voor de ondersteuning van ouderschap, en vaderschap in het bijzonder. Het doel van het label zou zijn de inspanningen van de gemeente om het leven van ouders te ondersteunen en te verbeteren, aan te moedigen en te erkennen, of het nu gaat om inwoners of personeelsleden van de gemeente.

⁹ Voorbeeld : «Nouvelle charte de la parentalité en entreprise» - Observatoire de la qualité de vie au travail
¹⁰ Voorbeeld : <https://histoiresdepapas.com/merci-voici-cahier-super-papa-positif-offert/>

¹¹ Voorbeeld : <https://ateliers-papa.be/formateurs.html>

4.1. Ouderschap en diversiteit

Hoewel een label nog niet op de agenda staat, is het opnemen van ouderschap in het diversiteitsplan van de gemeenten wel mogelijk en aan te moedigen¹².

Op deze manier kan de gemeente een inclusieve omgeving creëren waarin de realiteit van het dagelijkse leven van ouders wordt benadrukt, met actieve en erkende ondersteuning die wordt omgezet in concrete acties en verbintenissen.

Ouderschap op het werk maakt deel uit van de sociale verantwoordelijkheid van werkgevers en heeft betrekking op kwesties van algemeen belang: gelijkheid tussen vrouwen en mannen, levenskwaliteit en gezondheid op het werk, professionele inclusie, het geboortecijfer, welzijn en onderwijs van kinderen, steun voor gezinsverzorgers en intergenerationele solidariteit. Het gaat alle werkgevers aan – openbaar, privé, van alle groottes en in alle activiteitssectoren – alsook alle categorieën werknemers op nationaal en zelfs internationaal niveau. Het betekent dus het implementeren van oplossingen op maat van ieders situatie, beroep en plaats in het leven.

« Nouvelle charte de la parentalité en entreprise » - Observatoire de la qualité de vie au travail

¹² [Diversiteitscode Brussel](#)

05

INFORMATIES

5.1. Voor meer informatie

- [Checklist voor Belgische werkgevers over geboorteverlof - IGVM](#)
- [Brochure over ouderschapsverlof “Focus op loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof” - RVA](#)
- [De verschillende soorten verlof - Federale Overheidsdienst: Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg](#)
- [De bedragen: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening](#)

Als je denkt dat je recht op vaderschaps- of ouderschapsverlof niet is gerespecteerd, kan je contact opnemen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen via het gratis nummer 0800 12 800 op maandag, dinsdag, woensdag en donderdag van 9.00 tot 12.00 uur. Buiten deze uren kan je een bericht achterlaten op het antwoordapparaat. Je kan ook een melding indienen via het online meldingsformulier: <https://digital.belgium.be/iaf/hil/igvm/complaint/>

5.2. Meer info

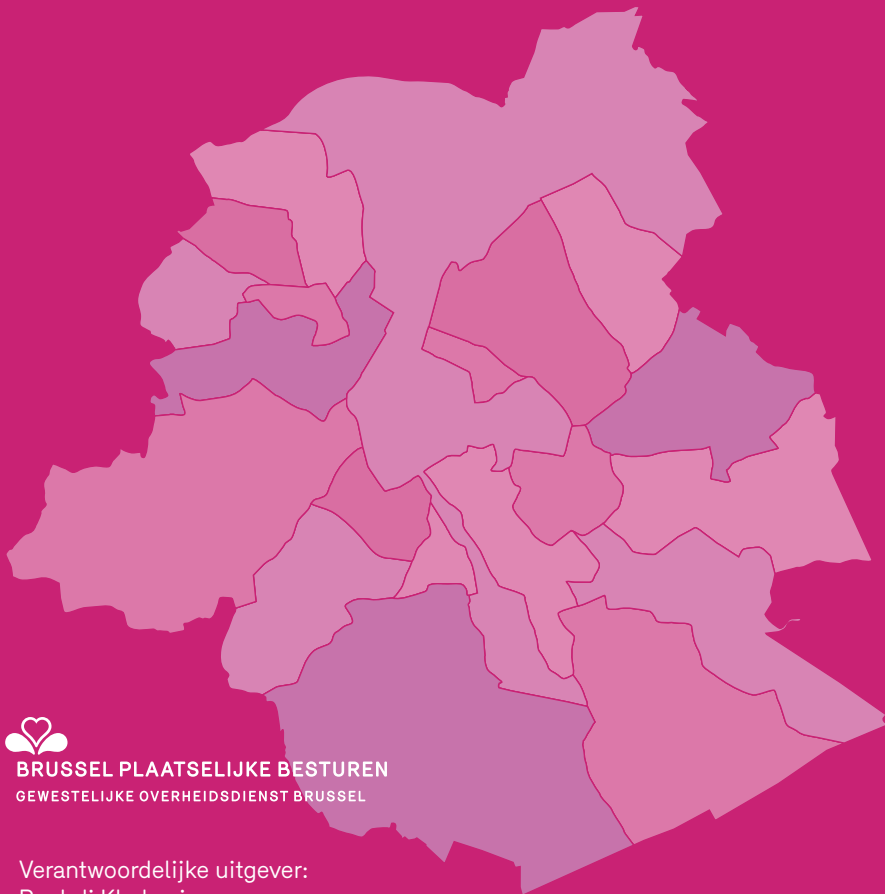
- [“Focus op loopbaanonderbreking in het kader van ouderschapsverlof” RVA](#)
- [C’est l’heure des papas ! Pour un renforcement du congé de paternité - FPS - 2018](#)
- [Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, EU-project Parents @ work](#)
- [Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises \(ORSE\) Nationale enquête over ouderschap - mannen op het werk](#)
- [Onderzoek naar het niet-gebruik van naschoolse opvang en de opvangvoorzieningen van het ONE - ONE](#)
- [« Coût de l’enfant pour la carrière des femmes et comment le congé paternité peut aider » - Solvay Brussels School of Economics and Management](#)

5.3. Referenties

- [« Genre et congé parental : une stat qui en dit long » - La Ligue des familles](#)
- [« Le « quota papa » de la Norvège signifie que 90% des pères prennent un congé parental » - Apolitical](#)
- [“belgium.be”: Officiële informatie en diensten](#)
- [“RVA”: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening](#)
- [“Werk en vaderschap - Hoe en waarom tot meer evenwicht komen?” - Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#)

- [« Les pères bénéficiant de 2 semaines de congé paternité seraient moins à risque de développer une dépression post-partum »](#) - Presse Inserm
- [« Abandon du père : 5 conséquences sur le développement des enfants »](#) - Être Parents
- [« Pères d'aujourd'hui, filles de demain »](#) - Dr. Hanan Farouk El-Tellawi
- [« Quels freins limitent encore le recours au congé de paternité chez les jeunes pères ? »](#) - Cereq (Centre d'études et de recherches sur les qualifications – France)
- [« Le baromètre des parents 2022 »](#) – la Ligue des Familles
- [Studie naar de genderdimensie in ouderschapsverlof, tijdskrediet en loopbaanonderbreking](#) - IGVM
- [« Nouvelle charte de la parentalité en entreprise »](#) - Observatoire de la qualité de vie au travail
- [« Cahier du super papa positif »](#) - Histoires de papas
- [Bronnen over ouderschap “Yapaka”](#) - Federatie Wallonië-Brussel
- [“ateliers-papa.be”, een nieuw initiatief dat online of fysieke workshops organiseert op vraag van organisaties, gemeenten, ziekenhuizen of ziekenfondsen](#)





BRUSSEL PLAATSELIJKE BESTUREN

GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL

Verantwoordelijke uitgever:
Rochdi Khabazi
Gewestelijke Overheidsdienst Brussel
Sint-Lazarusplein 2
1035 Brussel

Wettelijk depot nr. 2024/14.404/7

© 2024 Gewestelijke Overheidsdienst Brussel. Alle rechten voorbehouden

Info: directie Subsidies en Gelijkheid - dse@gob.brussels

Grafische vormgeving: www.trinome.be