



Instituut voor de gelijkheid  
van vrouwen en mannen

RAPPORT

# Geboorteverlof

Vaders, meemoeders en meeouders in  
de eerste maanden na de geboorte

Hildegard Van Hove

| Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen



.be

# Executive summary

For a long time, a father was given three days' leave for a birth. Similar to weddings and funerals, a birth was considered an important event in life, which one was supposed to attend. The idea that even the parent who has not given birth should themselves have the opportunity to take care of and bond with the new baby is historically, quite new.

What's more, the demand for longer and widely taken-up birth leave does not come primarily from fathers. This concern stems from the pursuit for a greater gender equality in the labour market. Involving fathers in caregiving is seen as a way to liberate mothers sooner for paid work. That way, the so-called 'baby penalty' would be mitigated, or at least more evenly distributed. The baby penalty is the negative impact of having children on women's wages and career opportunities. While the opposite is true for fathers: having children often has a positive impact on men's wages and career opportunities. A gender-stereotypical division of labour at home would be a factor perpetuating the gender wage gap.

The Birth Leave Survey was conducted in 2021. Everything was in flux at the time. On the one hand, there was the aftermath of the pandemic, with restrictive and supportive measures, and the impact it had on families. On the other hand, the right to birth leave was extended in more ways than one during those years: in scope to co-mothers and the self-employed and in duration, first to 15 days, later to 20 days. A survey remains a snapshot. The fathers, co-mothers and co-parents in the study describe their own experiences in the first months after the birth of their baby. However, a clear picture of evolutions, obstacles and possibilities emerges.

A first observation is that the right to birth leave is much better established than a decade ago. People are more familiar with it and take it more readily. Unfortunately, this does not mean that all obstacles would have disappeared or that no new ones have popped up on the radar. Too many self-employed people are still unaware of their rights. This is also the case for some of the co-mothers. Non-native speakers do not always find their way around the system. All in all, the information is not yet readily available to everyone, regardless of their situation. In addition, workers on temporary and precarious contracts appear to be clearly less well protected. They more often fail to take their right to birth leave. In short, the right to birth leave still needs to be made better known and protected.

A second observation is that the reconciliation of work and family remains a difficult task, especially in the first months after birth. Quite a few of the parents in the survey struggle with it. Both work and family take up time and energy and regularly clash. This often leads to frustration, disappointment and overtiredness. The testimonies often address the lack of good, accessible, affordable and flexible childcare. Long working days are most often ticked off the list as an obstacle to a smooth combination. Many self-employed people, as well as many employees and civil servants, are difficult to be missed at work. Combining work and family is

often a matter of reconciling conflicting responsibilities. That requires a lot of organising, and not everyone has access to the necessary services to make that easier.

A third finding that emerges almost in passing in the study is the clear need for extra leave in the first months after the arrival of a child. Many employees and civil servants take other forms of leave to spend more time with their families, and half of the self-employed start working fewer hours. In this sense, it is not surprising that a large majority of those surveyed are in favour of compulsory take-up of birth leave. In the longer term, many fathers, co-mothers and co-parents are considering taking parental leave. To ease combination difficulties, this is a fairly well established option. Self-employed people are not entitled to parental leave, even though they are more likely to face difficulties in reconciling work and family.

A fourth observation is in line with other studies: these leaves are not tailored to the lowest-income families. They often cannot afford even small income losses. For some, this is a reason for not taking all the days of birth leave to which they are entitled, or even for not taking any leave at all.

A fifth finding in the study is that almost everyone cares for their baby. There are gradations from little to very much, but most fathers and co-mothers take quite a lot of care. Since (biological) mothers were not included in the study, no statement can be made about the actual distribution of care within the families. Nevertheless, it is clear that the gender stereotypes around fathers and baby care are quite challenged in practice.

A sixth observation is that the fortress of domestic work, also traditionally reserved for women, is nevertheless clearly being stormed with less enthusiasm. Although segregation is disappearing there too. The first places to find more gender balance are the kitchen and shop. Cleaning and laundry follow. In families with two mothers, a very different dynamic can be found. Co-mothers take on much more of the housework than fathers. It seems that co-mothers are more likely to take on a larger share of housework than their partners, compared to the division of baby care.

A seventh finding that runs throughout the study is the recurrent clash between the ideals of gender equality and engaged parenthood on the one hand and gender stereotypes and old structures on the other. Among young fathers, there is a lot of uncertainty and ambiguity about their role. As in traffic, when the rules of right of way are not clear when road signs give conflicting information, many young fathers struggle with role conflict. Somehow, they are still convinced that they have primary financial responsibility for their family, but at the same time, the vast majority of them subscribe to the principle that they should be responsible for half of the parenting, care and housekeeping. Some are aware of this and name those conflicting expectations. Others struggle with it, not realising that they are not at all alone in this. A minority clearly opts for a breadwinner model, or a very unequal division of labour. Another minority radically opts for a new approach, going part-time or not working at all, and looking for ways to shape gender equality in practice. Most oscillate between the two poles and hopscotch on two legs. In this way, the double day job slowly becomes disconnected from gender.

On the margins of that observation, an eighth observation seems to present itself. Conflicting expectations also often turn out to be a source of conflict in families. After all, both partners do not necessarily come to the same conclusion, and when there is a lot of pressure, communication does not always go right. And when things do get well resolved in the family, the outside world does not always cooperate.

A ninth observation relates to discrimination and sexism. Caring fathers sometimes become victims of sexism, if systems are not adjusted, or people's heads are resistant to the new ways of doing things. One striking finding, however, is that fathers expect much more discrimination than actually experience it. On average, Belgians are much bigger advocates of gender equality than they seem to think of each other. Co-mothers do regularly fall victim to discrimination. They break other stereotypes and encounter other obstacles.

A tenth observation is that the study implicitly already includes a solution to the conflicting expectations. If fathers are in favour of mandating birth leave, that is a way of asking for the role conflict to be resolved. After all, it then becomes clear what a brand-new father is supposed to do: be there for his family. If, at the same time, it can be mentioned that compensation should be increased, this way financial responsibility is also secured. However, gender parity in financial responsibility might be much better served by raising the allowances for maternity leave and work removal for pregnant women. That would be a way to close the gender gap in benefits. Moreover, then single mothers would not be left out either.

# Inhoudstafel

<b>Executive summary</b> .....	<b>2</b>
<b>Lijst van de tabellen</b> .....	<b>8</b>
<b>Lijst van figuren</b> .....	<b>10</b>
<b>Met dank aan</b> .....	<b>11</b>
<b>1 Inleiding</b> .....	<b>12</b>
1.1 De opname van rechten.....	12
1.2 Hindernissenparcours voor ouders .....	13
1.3 Discriminatie van vaders, meemoeders en meeoouders.....	13
1.4 Genderstereotypen versus gendergelijkheid .....	14
<b>2 Het onderzoek</b> .....	<b>15</b>
2.1 Wie heeft recht op geboorteverlof?.....	15
2.2 Meemoeders en meeoouders .....	15
2.3 De vragenlijst.....	16
2.4 De dataverzameling .....	17
<b>3 Geboorteverlof in cijfers</b> .....	<b>18</b>
3.1 Geboorteverlof opnemen .....	18
3.2 Redenen om geboorteverlof niet of niet volledig op te nemen .....	19
3.3 De genderdimensie in geboorteverlof.....	22
3.4 Geen recht hebben op geboorteverlof .....	24
3.5 Onvoldoende geïnformeerd zijn .....	24

3.6	Financiële drempels.....	25
3.7	Andere vormen van verlof opnemen .....	25
3.8	Problemen ondervinden .....	26
3.9	Geboorteverlof verplichten .....	30
3.10	Evolutie ten opzichte van 2010 .....	30
<b>4</b>	<b>Ouderschapsverlof .....</b>	<b>32</b>
4.1	In het eerste jaar na de geboorte .....	32
4.2	Plannen voor de toekomst .....	33
4.3	Een positief maatschappelijk klimaat voor zorgende vaders.....	34
<b>5</b>	<b>Werk en gezin combineren .....</b>	<b>36</b>
5.1	Moeilijkheden ondervinden .....	36
5.2	Aanpassingen doen .....	37
5.3	Financiële verantwoordelijkheid.....	38
<b>6</b>	<b>Vader worden .....</b>	<b>40</b>
6.1	Gelukkig zijn .....	40
6.2	Een betrokken ouder zijn .....	41
6.3	Verantwoordelijkheid opnemen in het huishouden .....	45
6.4	Nadenken over gendergelijkheid .....	53
6.5	Stereotypen en discriminaties .....	56
<b>7</b>	<b>Meemoeder worden .....</b>	<b>61</b>
7.1	Gegenderde verwachtingen .....	61
7.2	Stereotypen en discriminaties .....	62
<b>8</b>	<b>Meeouder worden .....</b>	<b>64</b>
<b>9</b>	<b>Omgaan met covid19 en de maatregelen .....</b>	<b>65</b>
<b>10</b>	<b>De kost van geboorteverlof .....</b>	<b>68</b>
10.1	Het aantal vergoede dagen en de uitbetaalde vergoedingen .....	68
10.2	Een genderkloof in uitkeringen.....	71
<b>11</b>	<b>Conclusies .....</b>	<b>74</b>

<b>12 Aanbevelingen.....</b>	<b>77</b>
12.1 Het recht op geboorteverlof nog verder bekendmaken .....	77
12.2 Geboorteverlof verplichten .....	77
12.3 Het recht op geboorteverlof uitbreiden .....	77
12.4 Het inkomensverlies beperken .....	78
12.5 Iedere werkplek combinatievriendelijk.....	78
12.6 De nodige collectieve diensten en voorzieningen .....	78
12.7 Een geïnformeerde vader is er twee waard.....	78
12.8 Stereotypen op de schop .....	79
12.9 Vervolgonderzoek .....	79
<b>13 Snapshots.....</b>	<b>80</b>
<b>Bijlage 1: Methodologie .....</b>	<b>84</b>
1. Steekproefkader, respons en weegcoëfficiënten .....	84
2. De kwaliteit van de data.....	85
<b>Bijlage 2: Profiel van de onderzoeksgroep .....</b>	<b>87</b>
<b>Bijlage 3: Vragenlijst.....</b>	<b>94</b>

# Lijst van de tabellen

Tabel 1: Geboorteverlof opnemen (n=722, 118).....	18
Tabel 2: Slechts een deel van het geboorteverlof opnemen (loontrekkenden) (n=70).....	18
Tabel 3: Slechts een deel van het geboorteverlof opnemen (zelfstandigen) (n=16).....	19
Tabel 4: Gemiddeld aantal opgenomen dagen geboorteverlof (n=729, 119).....	19
Tabel 5: Redenen van niet-opname geboorteverlof (loontrekkenden) (n=97).....	20
Tabel 6: Redenen van niet-opname geboorteverlof (zelfstandigen) (n=51).....	20
Tabel 7: Ervan uitgaan geen recht te hebben op geboorteverlof, naar statuut bij de geboorte van de baby (n=113, 755, 132, 1000).....	24
Tabel 8: Voldoende geïnformeerd zijn over je rechten (loontrekkenden) (n=864).....	24
Tabel 9: Voldoende geïnformeerd zijn over je rechten (zelfstandigen) (n=129).....	25
Tabel 10: Andere manieren van vrijaf nemen in de eerste vier maanden na de geboorte (loontrekkenden) (n=857).....	25
Tabel 11: Minder gaan werken in de eerste vier maanden na de geboorte om meer bij je gezin te zijn (zelfstandigen) (n=127).....	26
Tabel 12: Problemen ondervinden bij het opnemen van geboorteverlof (n=801, 81).....	26
Tabel 13: Problemen bij het opnemen van geboorteverlof (loontrekkenden) (n=801).....	27
Tabel 14: Problemen bij het opnemen van geboorteverlof (zelfstandigen) (n=81).....	28
Tabel 15: Problemen bij het opnemen van geboorteverlof naar contract (loontrekkenden) (n=795).....	29
Tabel 16: Problemen bij het opnemen van geboorteverlof naar werksituatie (zelfstandigen) (n=81).....	29
Tabel 17: Geboorteverlof verplichten (n=857, 127).....	30
Tabel 18: Opname geboorteverlof door loontrekkenden in 2010 en 2021 (n=722, 781).....	31
Tabel 19: Ouderschapsverlof opgenomen sinds de geboorte (n=854).....	32
Tabel 20: Gekozen stelsel van ouderschapsverlof sinds de geboorte (n=151).....	32
Tabel 21: Duur van het ouderschapsverlof sinds de geboorte (n=151).....	32
Tabel 22: Van plan om in de toekomst (nog) ouderschapsverlof op te nemen (n=853).....	33
Tabel 23: Redenen om geen ouderschapsverlof te willen opnemen in de toekomst (n=116, 853).....	33
Tabel 24: Moeilijkheden ondervinden en aanpassingen gedaan hebben (n=1168).....	38
Tabel 25: Verdeling van financiële verantwoordelijkheid (n=1154).....	38
Tabel 26: Verdeling van financiële verantwoordelijkheid, vaders (n=1110).....	39
Tabel 27: Vaders en babyzorg in de afgelopen week, overzicht (n=1177).....	41
Tabel 28: Vaders en babyzorg in de afgelopen week (n=1177).....	42
Tabel 29: Meninge n over de verdeling van huishoudelijk werk, zorg en opvoeding in het gezin (n=523, 489).....	45
Tabel 30: Vaders en huishoudelijk werk in de afgelopen week, overzicht (n=1126).....	50
Tabel 31: Vaders en huishoudelijk werk in de afgelopen week (n=1177).....	50
Tabel 32: Vaders die het slachtoffer worden van seksisme (n=1063).....	57
Tabel 33: De inschatting van vaders van seksisme tegen vaders (n=1063).....	58



Tabel 34: Vaders en stereotiepe opvattingen (n=1063) .....	59
Tabel 35: Gevolgen ondervinden van de covid19-pandemie voor werk of levensomstandigheden naar statuut (n=852, 121, 135,1108) .....	65
Tabel 36: Gevolgen ondervinden van de covid19-pandemie voor werk naar statuut (n=852, 121, 135,1108) .....	65
Tabel 37: Gevolgen ondervinden van de covid19-pandemie voor relatie en gezin naar statuut (n=852, 121, 135,1108) .....	66
Tabel 38: Gevolgen ondervinden van de covid19-pandemie voor welbevinden naar statuut (n=852, 121, 135,1108) .....	67
Tabel 39: Aantal vergoede dagen geboorteverlof, werknemers en werklozen .....	68
Tabel 40: Aantal geboorteverloven, vergoede dagen en uitkeringen geboorteverlof, werknemers en werklozen (2021) .....	69
Tabel 41: Aantal geboorteverloven en vergoede dagen, zelfstandigen .....	69
Tabel 42: Onderscheid korte en lange verloven, zelfstandigen .....	70
Tabel 43: Aantal geboorteverloven en vergoede dagen, federale ambtenaren (onvolledige gegevens) .....	70
Tabel 44: Aantal geboorteverloven en gemiddeld aantal dagen, federale ambtenaren naar statuut en gender (onvolledige gegevens) .....	71
Tabel 45: Steekproefkader naar gewest .....	84
Tabel 46: Weegcoëfficiënten .....	84
Tabel 47: Uitval na het fout openen van de link .....	85
Tabel 48: Uitval tijdens het invullen van de vragenlijst .....	86
Tabel 49: Vaders, meemoeders en meeouders in het onderzoek naar taal .....	87
Tabel 50: Arbeidssituatie in de onderzoeksgroep, vergelijking met de Arbeidskrachtenenquête .....	87
Tabel 51: Arbeidsstatuut werknemers en ambtenaren in het onderzoek .....	88
Tabel 52: Contract werknemers en ambtenaren in het onderzoek .....	88
Tabel 53: Arbeidssituatie van zelfstandigen in het onderzoek .....	89
Tabel 54: Scholingsgraad in de onderzoeksgroep .....	89
Tabel 55: Burgerlijke staat van de onderzoeksgroep .....	90
Tabel 56: Samenwonen met de (biologische) moeder van de baby (n=1091) .....	90
Tabel 57: Kinderen in het gezin en eigen kinderen in de onderzoeksgroep .....	91
Tabel 58: Ziekte, aandoening of handicap .....	91
Tabel 59: Nationaliteit in de onderzoeksgroep .....	92
Tabel 60: Afkomst in de onderzoeksgroep .....	92
Tabel 61: Afkomst in de onderzoeksgroep naar regio .....	93

# Lijst van figuren

Grafiek 1: Mening over 'Het is goed als een vader ouderschapsverlof neemt om bij zijn kinderen te zijn' (n=977) .....	35
Grafiek 2: Moeilijkheden om werk en gezin te combineren (n=1212).....	36
Grafiek 3: Aanpassingen om werk en gezin makkelijker te combineren (n=1168) .....	37
Grafiek 4: Zorgscores, vaders (n=1017) .....	43
Grafiek 5: Onenigheid over de verdeling van huishoudelijk werk binnen gezinnen, 25-44-jarigen (n=133, 125) .....	47
Grafiek 6: Ongelijke verdeling van huishoudelijk werk binnen gezinnen, 25-44-jarigen (n=133, 125).....	48
Grafiek 7: De organisatie van huishoudelijk werk binnen gezinnen, 25-44-jarigen (n=133, 125) .....	49
Grafiek 8: Huishoudscores, vaders (n=912) .....	53
Grafiek 9: Gemiddelde dagbedragen moederschapsrust, werkverwijdering, geboorteverlof werknemers en werklozen naar statuut (2021) .....	72
Grafiek 10: Genderkloof in gemiddelde dagbedragen voor moederschapsrust en werkverwijdering ten opzichte van geboorteverlof voor werknemers en werklozen naar statuut (2021).....	73
Grafiek 11: Aantal kinderen in het gezin en eigen kinderen in de onderzoeksgroep .....	91

# Met dank aan

Experts van verschillende organisaties hebben mee nagedacht over de noodzaak en de vormgeving van dit onderzoek.

Onze dank gaat uit naar:

Lola Galler van de Ligue des familles asbl, Lutgard Vrints van de Gezinsbond, Nathalie Maulet van de Office de la naissance et de l'enfance, Martine Vandevenne van het ABVV, Gaëlle Demez van de Femmes CSC, Katrien Van Sinay en Koen Lemahieu van het ACLVB, Jean-François Lambillon van het CGSLB, Hanne De Roo en Elisabeth Lenaerts van het Verbond van Belgische Ondernemingen, Philippe Van Walleghem van Unizo, Annelies Decat van UNIA en Bieke Maes van het Centrum voor Sociologisch Onderzoek van de KULeuven.

Het Instituut blijft verantwoordelijk voor de inhoud van dit rapport en de aanbevelingen.

# 1 Inleiding

Onderzoek naar de combinatie van arbeid en gezin focust vaak hoofdzakelijk op de moeder. Op basis van metingen van tijdsbesteding is geweten dat vaders gemiddeld minder zorgen dan moeders en meer uren betaald aan het werk zijn per week. ‘Gemiddeld’ wil ook zeggen dat sommige vaders meer zorgen dan andere, en sommige moeders minder. Het uitgangspunt in dit onderzoek is de opname van geboorteverlof, maar er wordt ruimer ingegaan op de manier waarop de eerste maanden na een geboorte beleefd worden en wat de mogelijke knelpunten zijn.

In 2010 liet het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een eerste onderzoek uitvoeren naar wat toen nog vaderschapsverlof heette. Het recht op geboorteverlof is intussen losgekoppeld van geslacht of genderidentiteit: de partner van wie bevalt van een baby heeft in principe recht op geboorteverlof. Sinds mei 2019 is dit recht uitgebreid tot zelfstandigen. De regering heeft het aantal dagen opgetrokken tot vijftien voor de vaders, meemoeders of meemoeders van kinderen geboren vanaf 1 januari 2021. Vanaf 1 januari 2023 zijn dat twintig dagen.

Het Instituut is sinds 2007 bevoegd om op te treden tegen discriminatie op grond van moederschap. Begin 2020 werd de Genderwet uitgebreid: het Instituut is nu ook bevoegd voor discriminatie op grond van vaderschap en meemoederschap.<sup>1</sup> Eind 2022 werden die samengevat onder de noemer ‘gezinsverantwoordelijkheden’.<sup>2</sup>

Terwijl het eerste onderzoek enkel toegespitst was op het al dan niet volledig opnemen van het wettelijk voorziene aantal dagen geboorteverlof, wordt dat thema in dit onderzoek uitgebreid tot de combinatie van arbeid en gezin, de eigen invulling van het ouderschap, de confrontatie met genderstereotypen en andere mogelijke obstakels. Het belang van een meer gelijke verdeling van de opname van verloven blijft een uitgangspunt in het onderzoek.

## 1.1 De opname van rechten

Uit het onderzoek van 2010 bleek dat vaders de tien dagen geboorteverlof waar ze toen recht op hadden, niet altijd opnamen en ook niet altijd goed geïnformeerd waren. Een eerste aandachtspunt in de studie is de vraag hoe het zit met de opname van de rechten. Kan er op

---

<sup>1</sup> Wet van 4 februari 2020 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap betreft (BS 28/2/2020).

<sup>2</sup> Wet van 15 november 2022 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (BS 9/1/2023).

dat vlak een verbetering worden waargenomen? De bevraging van mogelijke obstakels wordt hernomen. Is er bijvoorbeeld sprake van weerstand bij werkgevers, of zijn werknemers zelf terughoudend? In welke mate is de keuze vrij, of worden rechthebbenden soms onder druk gezet? Aan zelfstandigen worden gelijkaardige vragen voorgelegd. In welke mate is het voor hen haalbaar om geboorteverlof ook effectief op te nemen en met welke obstakels worden ze geconfronteerd?

Afhankelijk van hun statuut en werksituatie hebben veel jonge vaders, meemoeders en meeouders ook recht op vier maanden ouderschapsverlof. Die hoeven niet opgenomen te worden tijdens het eerste jaar na de geboorte, maar het kan wel. Hier wordt kort op ingegaan.

## 1.2 Hindernissenparcours voor ouders

Aan mannen wordt vaak niet gevraagd of de combinatie van arbeid en gezin voor hen lukt en hoe dat gaat. Uit de Enquête van de Arbeidskrachten 2018 bleek dat één op de drie mannen moeilijkheden ervaart bij het combineren van arbeid en gezin. Daar staat tegenover dat vrouwen veel vaker concrete aanpassingen doen.<sup>3</sup> In dit onderzoek wordt eveneens gepeild naar de ervaring van jonge ouders en hun aanpassingsstrategieën om arbeid en gezin op elkaar te laten aansluiten.

Er zijn heel wat indicaties dat vaderschap momenteel een grondige metamorfose ondergaat, maar wat zijn de concrete problemen waarmee jonge vaders vandaag geconfronteerd worden en wat zijn hun eigen verwachtingen? In de mate van het mogelijke wordt er ook nagegaan in welke mate die parallel zijn aan die van meemoeders en meeouders, of dat gendernormen hier een rol in spelen.

## 1.3 Discriminatie van vaders, meemoeders en meeouders

Hoewel vaderschap pas in 2020 werd toegevoegd aan de lijst van beschermde discriminatiegronden, heeft het Instituut in het verleden al klachten ontvangen van vaders die vonden dat hun rechten werden geschonden. In het bijzonder roept een ongelijke toewijzing van ouderlijk gezag na een echtscheiding vaak heel wat negatieve gevoelens op. Het Instituut is niet bevoegd voor zaken die verband houden met familierecht, maar het is wel duidelijk dat genderongelijkheid op dit vlak als erg onrechtvaardig wordt ervaren.

Verder lijkt de samenleving wel geëvolueerd te zijn in het erkennen van de zorgtaak van vaders, maar hoeft dat niet noodzakelijk voor iedere individuele werkgever, collega, of zorgverlener het geval te zijn. Er wordt dus gepeild naar andere mogelijke knelpunten dan het opnemen van geboorte- en ouderschapsverlof. Worden vaders erkend in hun zorgrol voor jonge kinderen, of blijft dat aanvoelen als een minder-dan-vanzelfsprekend engagement dat minder belangrijk zou zijn dan dat van de moeder?

---

<sup>3</sup> Meer info op de [website van Statbel](#) en [het Instituut](#).

Opnieuw wordt nagegaan of de situatie en beleving van meemoeders en meeouders vergelijkbaar is, of net niet. Waar mogelijk worden er verbanden gelegd met de resultaten uit het onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie.<sup>4</sup>

## 1.4 Genderstereotypen versus gendergelijkheid

Uit onderzoek blijkt telkens dat er heel wat ongelijkheid blijft bestaan binnen gezinnen en dat de geboorte van een kind die ongelijkheid dikwijls in de hand werkt. Leeft gendergelijkheid ook in de hoofden van jonge vaders en in welke mate zetten ze dat om in de praktijk? Met enkele vragen wordt de betrokkenheid gemeten. Het gaat dan om de beleving van ouderschap en de plaats van gendergelijkheid en -ongelijkheid in dat verhaal. Hoe denken jonge vaders over gendergelijkheid in ouderschap? Handelen ze daarnaar? Hoe vanzelfsprekend zijn ze betrokken bij de verzorging van hun kindje? Naast gesloten vragen, wordt er in open vragen ook gepeild naar de ervaringen en ideeën.

Meemoeders en meeouders worden gedeeltelijk met andere stereotypen geconfronteerd, maar ook bij hen rijst de vraag hoe ze de zorg concreet vormgeven in hun gezin.

Waar mogelijk worden er verbanden gelegd met de resultaten uit het onderzoek naar seksisme.

---

<sup>4</sup> Deze studie is beschikbaar op de website van het Instituut: [Zwanger aan het werk. De ervaringen van sollicitanten, werknemers en zelfstandige ondernemers in België.](#)

## 2 Het onderzoek

Het onderzoek werd opgevat als een online-enquête bij vaders, meemoeders en meeouders via een aselechte steekproef van kinderen, geboren zes tot twaalf maanden vóór de steekproeftrekking. Omdat geboorteverlof moet worden opgenomen in de eerste vier maanden na de geboorte, was het dan al duidelijk of dit verlof volledig werd opgenomen of niet. Tegelijk waren de herinneringen aan die eerste maanden na de geboorte nog voldoende vers in het geheugen. Alle betrokkenen hadden bovendien in principe de zorg voor een baby om handen.<sup>5</sup>

### 2.1 Wie heeft recht op geboorteverlof?

Wanneer een getrouwde vrouw een kind krijgt, is de echtgenoot-echtgenote automatisch de andere ouder. Anders moet een kind erkend worden. Het recht op geboorteverlof gaat in eerste instantie automatisch naar de andere ouder op het geboortecertificaat van het kind. Staat de afstamming maar langs één kant vast, dan kan wie wettelijk samenwoont met de moeder aanspraak maken op dit recht. Als er ook geen wettelijk samenwonende partner is, kan de partner die minstens drie jaar onafgebroken met de moeder samenwoont op het adres waar ook het kind woont, aanspraak maken op dit recht. Partners die minder lang samenwonen met de moeder, niet getrouwd zijn, niet wettelijk samenwonen en het kind niet hebben erkend, hebben geen recht op geboorteverlof.

Bij alleenstaande moeders heeft er dus alleen iemand recht op geboorteverlof, als het kind wettelijk erkend is door iemand die niet samenwoont met de moeder. De uitnodigingen om deel te nemen werden verstuurd naar het adres waar de baby woont. Dat heeft voor wat uitval gezorgd uit de steekproef, wanneer er geen tweede betrokken ouder was, of de moeder de uitnodiging niet doorgaf aan de andere ouder. Er kan beargumenteerd worden dat wanneer iemand anders een zorgrol opneemt bij een niet-erkend kind, het recht op geboorteverlof zou moeten kunnen worden overgedragen aan bijvoorbeeld een grootouder, vriend of vriendin. Voorlopig is dat niet het geval. Het recht op geboorteverlof is ook exclusief: per kind kan er maar één persoon beroep op doen.

### 2.2 Meemoeders en meeouders

Het recht op geboorteverlof is niet langer voorbehouden aan vaders. Meemoeders zijn vrouwen in een lesbische relatie met de biologische moeder. De term meeouders wordt gebruikt om gender-non-binaire mensen in te sluiten. Het is evident dat het in alle gevallen om ouders gaat, niet om een afgeleide vorm daarvan. In het begin van de enquête werd gevraagd hoe respondenten zichzelf zien.

---

<sup>5</sup> De steekproef werd getrokken bij levende kinderen. De uitnodigingen en herinneringen werden in de weken erna verstuurd gericht aan de ouders. Er werd uitgelegd dat het onderzoek bedoeld was voor de vader, meemoeder of meeouder.

Meeouder werd als volgt omschreven:

*\* Met meeouder bedoelen we dat je partner bevallen is van een kindje, zonder een onderscheid te maken naar je eigen genderidentiteit.*

In de online-vragenlijst werd de verwoording automatisch aangepast aan het antwoord op deze vraag. De papieren vragenlijst werd gender-inclusief geformuleerd, zodat het voor iedereen klopte. De vragenlijst in bijlage is de papieren versie.

Op zich is dit geen lgbt-onderzoek. Hoewel het onderzoek inclusief is naar genderidentiteit en seksuele oriëntatie, is het niet altijd evident om op basis van deze kenmerken analyses te maken, omdat het regelmatig om te kleine aantallen gaat. Wanneer het mogelijk is en relevant, wordt de opsplitsing naar genderidentiteit gemaakt.

## 2.3 De vragenlijst

Een goede vragenlijst is beknopt, toegankelijk en inclusief.<sup>6</sup> Er is geopteerd voor vragen die ten eerste inzicht verschaffen in de onderzoeksvragen, ten tweede aantrekkelijk en begrijpelijk zijn voor de respondenten in al hun verscheidenheid en realiseerbaar in een online-bevraging. Om de vraagverwoording eenvoudig te houden, werd aan respondenten gevraagd naar hun genderidentiteit.<sup>7</sup> Verder was er een filtervraag naar de werksituatie op het moment van de geboorte om respondenten door te sluizen naar de voor hen relevante versie van de vragenlijst. Werknemers, zelfstandigen en ambtenaren hadden lichtjes variërende vragenlijsten. Voor studenten en inactieven viel er een belangrijk deel van de vragenlijst weg.

De vragenlijst uit het eerste onderzoek van 2010 werd aan een grondige evaluatie onderworpen. Voor sommige zaken was het niet nodig om vragen te herhalen: werknemers opteren wanneer gevraagd, bijvoorbeeld eenvoudigweg voor een zo groot mogelijke flexibiliteit bij het opnemen van geboorteverlof. Op basis van de frequentietabellen uit het eerste onderzoek werden dus overbodige en niet goed functionerende vragen en antwoordcategorieën geschrapt. Omgekeerd werden frequent-vermelde zaken uit de 'andere'-opties als categorie opgenomen. Naar analogie van de vragenlijst voor werknemers werd er een luik voor zelfstandigen uitgewerkt. Verder werden zoals vermeld extra thema's opgenomen. Enkele formuleringen werden geschrapt omdat ze op zich uitgingen van seksistische vooronderstellingen, in die zin dat vaders niet zelf voor hun baby zouden zorgen, maar alleen de moeder zouden helpen in haar zorgwerk. Ze werden vervangen door meer directe vragen over betrokkenheid en gedrag.

De vragenlijst bevatte vragen over het combineren van arbeid en gezin, de betrokkenheid op zorg, het opnemen van geboorteverlof en ouderschapsverlof, de werksituatie en mogelijke problemen en obstakels in andere omgevingen dan het werk.

---

<sup>6</sup> De volledige vragenlijst is opgenomen in de bijlagen.

<sup>7</sup> De vraag was: "Werd jij: Vader/Meemoeder/Meeouder/ik werd geen vader, meemoeder, of meeouder."



## 2.4 De dataverzameling

Voor het omzetten van de vragenlijst in een online bevraging, het verzamelen van de gegevens en de eerste analyses, werkte het Instituut samen met een externe partner. Er was een mogelijkheid om een papieren vragenlijst aan te vragen en kosteloos terug te sturen.

Naar analogie van de steekproef bij het onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie werd er via het Rijksregister een steekproef getrokken van kinderen geboren zes maanden tot een jaar voor de steekproeftrekking. Er werd een uitnodiging gestuurd naar de ouders met een toelichting van het onderzoek en de vraag of de partner van de moeder die bevallen was de online-enquête kon invullen.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Meer informatie over het onderzoek is opgenomen in bijlage.

# 3 Geboorteverlof in cijfers

## 3.1 Geboorteverlof opnemen

Aan de mensen met een baan op het moment van de geboorte werd gevraagd of ze de vijftien dagen geboorteverlof waarop ze in principe recht hadden, ook effectief hadden opgenomen.<sup>9</sup> Van de loontrekkenden nam 86% het volledige geboorteverlof op. Er is hier geen verschil tussen de werknemers in de privésector en ambtenaren. Wel bestaat er een grote kloof met de zelfstandigen: van hen neemt maar goed de helft alle dagen geboorteverlof op.

Tabel 1: Geboorteverlof opnemen (n=722, 118)<sup>10</sup>

	Loontrekkenden	Zelfstandigen
Alle 15	86%	53%
Een deel ervan	8%	13%
Ik heb er geen gebruik van gemaakt	3%	28%
Ik had er geen recht op	3%	7%
Totaal	100%	100%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

28% van de zelfstandigen maakte helemaal geen gebruik van het recht op geboorteverlof, 13% nam een deel van de dagen op. Bij de loontrekkenden nam 8% een deel van de dagen op. Er werd doorgevraagd naar hoeveel dagen er dan wel werden opgenomen. Bij de loontrekkenden nam in dit geval één op de drie tien dagen op, wat neerkwam op de oude regeling. Eén op acht nam enkel de drie volledig betaalde dagen op. De loontrekkenden die slechts een deel van het geboorteverlof opnamen, namen gemiddeld 7,6 dagen op.

Tabel 2: Slechts een deel van het geboorteverlof opnemen (loontrekkenden) (n=70)

	Loontrekkenden
1-5 dagen	1 op 3
6-10 dagen	5 op 9
11-14 dagen	1 op 9
Exact 3 dagen	1 op 8

<sup>9</sup> De enquête werd afgenomen in 2021. Toen telde het geboorteverlof nog 15 dagen. Inmiddels is dat opgetrokken.

<sup>10</sup> n verwijst naar het aantal respondenten waarop de percentages in de tabel betrekking hebben.

	Loontrekkenden
Exact 10 dagen	1 op 3
Gemiddeld aantal opgenomen dagen	7,6

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Bij de zelfstandigen wordt er een forfaitair bedrag uitbetaald. Bovendien is het voor hen mogelijk om het geboorteverlof in halve dagen op te nemen. De zelfstandigen die slechts een deel van het geboorteverlof opnamen, namen gemiddeld 8,2 dagen op.

Tabel 3: Slechts een deel van het geboorteverlof opnemen (zelfstandigen) (n=16)<sup>11</sup>

	Zelfstandigen
1-5 dagen	1 op 4
6-10 dagen	5 op 8
11-14 dagen	1 op 8
Exact 3 dagen	1 op 16
Exact 10 dagen	1 op 3
Gemiddeld aantal opgenomen dagen	8,2

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Wanneer voor alle respondenten berekend wordt hoeveel dagen geboorteverlof er gemiddeld werden opgenomen, is dat 13,5 dagen voor loontrekkenden en 9,0 dagen voor zelfstandigen.

Tabel 4: Gemiddeld aantal opgenomen dagen geboorteverlof (n=729, 119)

	Loontrekkenden	Zelfstandigen
Gemiddeld aantal opgenomen dagen	13,5	9,0

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

## 3.2 Redenen om geboorteverlof niet of niet volledig op te nemen

Aan de mensen die hun geboorteverlof niet opnamen, of slechts gedeeltelijk opnamen, werd gevraagd naar de redenen. Er konden meerdere antwoorden aangekruist worden. De reden die veruit het meest werd geselecteerd was: 'Ik had te veel werk, of kon moeilijk gemist worden op het werk'. Meer dan de helft van de zelfstandigen en meer dan een derde van de

<sup>11</sup> Deze resultaten moeten met de nodige voorzichtigheid gelezen worden: slechts 16 respondenten vulden deze vraag in. Iedereen die de vraag te zien kreeg, vulde ze volledig in.

loontrekkenden gaf deze reden op. Bij de zelfstandigen geeft meer dan één op vier aan niet op de hoogte te zijn van de rechten. Bij de loontrekkenden was dat maar één op tien.

De onderstaande tabellen geven de percentages weer van de verschillende antwoordcategorieën voor loontrekkenden en zelfstandigen. Heel wat respondenten kruisten meer dan één antwoord aan.

**Tabel 5: Redenen van niet-opname geboorteverlof (loontrekkenden) (n=97)**

	Loontrekkenden
<b>Ik had te veel werk, of kon moeilijk gemist worden op het werk</b>	36%
<b>Nog een andere reden</b>	26%
<b>Ik kan me het loonverlies niet veroorloven</b>	18%
<b>Ik vond dat niet nodig</b>	12%
<b>Ik wist niet dat ik recht had op geboorteverlof</b>	11%
<b>Mijn werkgever deed hier moeilijk over</b>	8%
<b>Mijn werkgever wilde het niet toekennen</b>	5%
<b>Ik nam liever gewoon verlof, of overuren op</b>	4%
<b>Ik durfde het niet te vragen</b>	3%
<b>Ik had er geen recht op</b>	3%
<b>Het is niet de gewoonte in mijn bedrijf of organisatie</b>	3%
<b>Ik werd bedreigd met ontslag</b>	1%
<b>Ik wilde geen extra tijd thuis doorbrengen</b>	0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

**Tabel 6: Redenen van niet-opname geboorteverlof (zelfstandigen) (n=51) <sup>12</sup>**

	Zelfstandigen
<b>Ik had te veel werk, of kon moeilijk gemist worden op het werk</b>	55%

<sup>12</sup> Deze resultaten moeten met de nodige voorzichtigheid gelezen worden: slechts 51 respondenten vulden deze vraag in. Omwille van de leesbaarheid worden er percentages weergegeven.

	Zelfstandigen
<b>Ik wist niet dat ik recht had op geboorteverlof</b>	27%
<b>Ik wilde geen opdrachten of klanten verliezen</b>	25%
<b>Ik vond de vergoeding te laag</b>	14%
<b>Ik vond het te moeilijk of te ingewikkeld om het aan te vragen</b>	12%
<b>Nog een andere reden</b>	10%
<b>Ik had er geen recht op</b>	6%
<b>Het is niet de gewoonte in mijn sector</b>	6%
<b>Ik vond dat niet nodig</b>	2%
<b>Ik wilde geen extra tijd thuis doorbrengen</b>	0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Tot op zekere hoogte kunnen de onderliggende antwoordpatronen worden onderzocht. Bij loontrekkenden komt het volgende beeld naar boven:<sup>13</sup>

1. Weerstand bij de werkgever (niet willen toekennen + er moeilijk over doen)
2. Niet op de hoogte zijn van zijn of haar rechten (en dan geen andere redenen opgeven, behalve eventueel angst voor ontslag)
3. Niet durven vragen + liever gewoon verlof opnemen
4. Niet de gewoonte in het bedrijf + niet gemist kunnen worden (maar het zich wel kunnen permitteren)
5. Het niet nodig vinden (maar wel gemist kunnen worden)
6. Zich geen loonverlies kunnen permitteren (maar wel degelijk recht hebben)

Bij de zelfstandigen, komen er vier dimensies naar boven:<sup>14</sup>

1. Te veel werk hebben + geen opdrachten of klanten willen verliezen + niet de gewoonte in de sector
2. De procedure te moeilijk vinden + de vergoeding te laag vinden
3. Geen recht hebben (en geen andere redenen opgeven)

<sup>13</sup> Er werd een factoranalyse uitgevoerd met een varimaxrotatie voor de verschillende antwoordmogelijkheden, met uitzondering van 'andere redenen' en 'Ik wilde geen extra tijd thuis doorbrengen'. Die laatste optie werd door niemand geselecteerd. De cumulatieve verklaarde variantie van het model was 70,2%. De verschillende antwoordcategorieën kunnen tot zes factoren worden teruggebracht met een eigenwaarde groter dan één.

<sup>14</sup> De cumulatieve verklaarde variantie van het model was hier 66,7%. Er waren vier factoren met een eigenwaarde groter dan één.

#### 4. Het niet nodig vinden (en geen andere redenen opgeven)

Deze verbanden zijn natuurlijk niet absoluut en soms gaat het om een beperkt aantal respondenten, maar ze wijzen wel op de samenhang die er bestaat tussen bepaalde antwoordcategorieën. De volgorde van de dimensies verwijst naar de mate van samenhang in de antwoorden, niet naar de frequentie van voorkomen.

### 3.3 De genderdimensie in geboorteverlof

Vanuit de invalshoek van gendergelijkheid zijn dit belangrijke vaststellingen. Wanneer het niet vanzelfsprekend is om geboorteverlof op te nemen, hangt dat op verschillende manieren samen met onderliggende seksestereotypen. Sommige vaders proberen hier tegenin te gaan, sommige niet. Rechthebbenden op geboorteverlof zijn niet noodzakelijk vaders. De vraag over de redenen van niet-opname werd slechts door drie meemoeders en één meeouder ingevuld. Van de meemoeders waren er twee niet op de hoogte van hun rechten en één stond in het onderwijs en kreeg een baby in de zomervakantie. De meeouder vond geboorteverlof opnemen niet nodig. Hoe genderverwachtingen een rol kunnen spelen voor meemoeders en meeouders komt verder ter sprake. Ze worden immers met andere stereotypen geconfronteerd. In deze paragraaf 3.3 gaat het specifiek over vaders.

#### 1) Het niet nodig vinden om geboorteverlof op te nemen

Wanneer vaders het niet nodig vinden om geboorteverlof op te nemen, wijst dat in de richting van een klassieke opvatting over de taakverdeling: babyzorg zou voornamelijk voor de (biologische) moeder zijn. De mogelijkheid om verlof op te nemen wordt aangeboden en toch wordt er niet op ingegaan. Geen enkele respondent gaf aan dat ze geen extra tijd thuis wilden doorbrengen – dat was wellicht geen al te sociaal wenselijk antwoord – toch geeft 12% van de loontrekkenden en 2% van de zelfstandigen aan dat ze het niet nodig vinden om geboorteverlof te nemen. Het verschil tussen beide percentages kan wellicht geduid worden door de moeilijkheid om werk en gezin te combineren die zich vaak veel scherper doet voelen voor zelfstandigen (zie verder). Daardoor wordt de noodzaak aan extra ademruimte voor hen groter en de kans dat ze die ‘niet nodig’ noemen kleiner.

Respondenten konden aangeven dat ze ‘andere redenen’ hadden om geen of geen volledig geboorteverlof op te nemen en die vervolgens verduidelijken. Een aantal respondenten gaven aan dat ze door omstandigheden al zeeën van tijd hadden. Het kon dan gaan om tijdelijke werkloosheid, schoolvakanties, of bouw- of ziekteverlof. Die extra tijd was zeer welkom. Geen enkele van deze respondenten kruiste daarnaast ook ‘niet nodig’ aan. Het niet nodig vinden wordt dus duidelijk onderscheiden van het niet nodig zijn.

De toenemende aandacht voor betrokken vaders kan deze onderliggende seksestereotypen tegengaan en een positief effect hebben op de bereidheid van toekomstige vaders om tijd te nemen voor hun baby.

#### 2) Niet gemist kunnen worden op het werk

Naarmate het meer vanzelfsprekend wordt dat vaders zorgen, worden ook zij geconfronteerd met de ‘dubbele dagtaak’ en alle dilemma’s die dat met zich meebrengt. Vaders die aangeven dat ze niet gemist kunnen worden op het werk, zijn er zich terdege van bewust dat het belangrijk is dat ze thuis aanwezig zijn. In de combinatie worsteling wegen de belangen van

het werk echter door. Dit wijst eveneens in de richting van oude seksestereotypen waarin mannen in de eerste plaats verantwoordelijk zijn voor het betaald werk buiten het gezin. Ook de overweging dat geboorteverlof niet de gewoonte is in het bedrijf of de sector wijst erop dat de vergelijking gemaakt wordt met anderen in professionele context.

In het onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie werd een parallelle vaststelling gedaan: sommige werkplekken zijn veel minder ‘gezinsvriendelijk’ dan andere, of ruimer geformuleerd creëren veel grotere combinatieproblemen dan andere. Dit is een belangrijke factor in de segregatie op de arbeidsmarkt. Naarmate de genderkloven gedicht worden, zullen ook mannen hier meer en meer mee geconfronteerd worden. Als je er wilt zijn voor je gezin worden bepaalde jobs onrealistisch. In een gendergelijke arbeidsmarkt is de combinatiekwestie voor iedere sector en job goed geregeld.

### 3) Weerstand bij de werkgever en het niet durven vragen

De antwoordcategorieën: ‘Mijn werkgever deed hier moeilijk over’ en ‘Mijn werkgever wilde het niet toekennen’ worden niet vaak aangekruist, maar ze hangen wel sterk samen.<sup>15</sup> Geboorteverlof is een algemene, wettelijke regeling. Werkgevers kunnen verder gaan en meer voordelen bieden, maar kunnen niet minder bieden als ze bijvoorbeeld het belang van geboorteverlof niet onderschrijven. Wel kan er een negatief klimaat wordt gecreëerd, waardoor mensen geen verlof durven te vragen, of meer nog: vrezen voor een mogelijk ontslag. Geen informatie verschaffen is een mildere vorm om de opname van dit verlof te ontmoedigen, maar er waren ook twee getuigenissen over werkgevers die bewust verkeerde informatie verschaffen en de opname saboteerden door de vraag telkens uit te stellen tot de vier maanden verstreken waren.

Wanneer mensen hun jaarlijkse vakantiedagen opnemen in plaats van geboorteverlof, is dat ook een vorm van niet-opname van rechten. Dit kan een financiële reden hebben, wanneer mensen bijvoorbeeld enkel de drie volledig uitbetaalde dagen opnemen, maar kan ook wijzen op een ongunstig klimaat om gebruik te maken van de extra tijd die wettelijk voorzien wordt.

Ook hier spelen onderliggende en achterhaalde seksestereotypen een rol. De weigering om de zorg voor de volgende generatie als een collectieve verantwoordelijkheid te zien, verwijst naar de strikte scheiding tussen de publieke en de private sfeer, waarbij die eerste traditioneel was voorbehouden voor mannen en beschouwd werd als het meer ernstige werk. En die tweede als de vanzelfsprekende, ondergewaardeerde en onbetaalde inzet van vrouwen.

Geen recht hebben, onvoldoende geïnformeerd zijn en de financiële drempels komen in de volgende paragrafen ter sprake.

---

<sup>15</sup> Van deze antwoordcategorieën bestaan er geen equivalenten voor zelfstandigen.

### 3.4 Geen recht hebben op geboorteverlof

Een kleine minderheid van de mensen die aan het werk waren, gingen ervan uit dat ze toch geen recht hadden op geboorteverlof. Bij de zelfstandigen waren dat er in verhouding meer dan bij de ambtenaren en de werknemers.

Tabel 7: Ervan uitgaan geen recht te hebben op geboorteverlof, naar statuut bij de geboorte van de baby (n=113, 755, 132, 1000)

Ambtenaren	Werknemers	Zelfstandigen	Totaal
1,9%	2,9%	8,3%	3,5%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Er werd gevraagd waarom mensen dachten geen recht te hebben. Ook wie het geboorteverlof maar gedeeltelijk opnam, kon aangeven onvoldoende rechten te hebben.

Bij de loontrekkenden zijn de redenen die werden aangehaald: in het buitenland werken en onder een andere regeling vallen, nog niet lang bij de huidige werkgever werken, de werkgever die beweert dat er geen recht is en tijdelijk werkloos zijn of als interim werken.

Bij de zelfstandigen worden de volgende zaken aangehaald: nog niet lang als zelfstandige werken, de tijdelijke sluitingen wegens de covid-maatregelen en zich vergelijken met andere zelfstandigen die ook geen geboorteverlof opnamen.

### 3.5 Onvoldoende geïnformeerd zijn

De niet-opname van sociale rechten is een breder probleem in het sociale beleid. Er werd specifiek gevraagd of mensen vonden dat ze voldoende geïnformeerd waren over hun rechten. De vraag was voor loontrekkenden anders geformuleerd dan voor zelfstandigen. Aan hen werd er specifiek gevraagd of de werkgever zelf informatie had gegeven.

Tabel 8: Voldoende geïnformeerd zijn over je rechten (loontrekkenden) (n=864)

	Ja	Nee	Ik weet het niet meer
Heeft je werkgever je voldoende geïnformeerd over het recht op geboorteverlof, hoe je het moet aanvragen en de vergoeding?	56%	35%	9%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Meer dan de helft van de loontrekkenden vond dat dat werkgever hen voldoende informatie had gegeven. 35% vond van niet. 9% wist het niet meer. Een weet-niet-categorie telt gewoonlijk 1 à 2% van de antwoorden. 9% is erg veel. Dat zou er bijvoorbeeld op kunnen wijzen dat mensen in hoofdzaak via andere wegen geïnformeerd werden en zich niet meer herinnerden of de informatie eveneens via de werkgever kwam.



**Tabel 9: Voldoende geïnformeerd zijn over je rechten (zelfstandigen) (n=129)**

	Ja, helemaal wel	Eerder wel	Eerder niet	Nee, helemaal niet	Ik weet het niet meer
<b>Was je voldoende geïnformeerd?</b>	32%	28%	16%	21%	3%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Bij de zelfstandigen gaf één derde aan helemaal voldoende geïnformeerd te zijn over hun rechten. Eén op vijf vond net helemaal van niet. Hoewel niet goed geïnformeerd zijn niet de belangrijkste reden is van niet-opname, blijft het een belangrijk obstakel dat aandacht verdient.

### 3.6 Financiële drempels

Wie als werknemer of zelfstandige geboorteverlof opneemt, verliest inkomen. Voor wie het sowieso al een opgave is om maandelijks rond te komen, kan dat financiële aspect een drempel zijn. In het begin van de vragenlijst werd gevraagd wat de belangrijkste combinatiemoeilijkheden waren. Een te laag loon voor wat je gezin nodig heeft, was één van de opties die kon worden aangekruist. Eén op vijf geeft aan dat dat het geval is.

Van wie geen of geen volledig geboorteverlof opnam, verwees 18% van de loontrekkenden en 14% van de zelfstandigen naar de financiële kant van het plaatje.

Dat dit obstakel bekend is bij werkgevers blijkt uit de extralegale voordelen die sommige werkgevers bieden. Voor 4% van de loontrekkenden past de werkgever het loonverlies bij. 12% krijgt een premie en 22% krijgt een cadeau.

### 3.7 Andere vormen van verlof opnemen

Eén manier om te peilen naar de nood aan extra geboorteverlof, is nagaan of mensen na de geboorte van hun baby nog andere vormen van verlof opnemen. Dat blijkt heel vaak het geval.

**Tabel 10: Andere manieren van vrijaf nemen in de eerste vier maanden na de geboorte (loontrekkenden) (n=857)**

<b>Jaarlijks verlof</b>	59%
<b>Recuperatie / overuren</b>	28%
<b>Ouderschapsverlof</b>	11%
<b>Tijdskrediet voor de zorg van jonge kinderen</b>	2%
<b>Nog andere vormen van verlof</b>	5%
<b>Nee</b>	22%

<b>Ik weet het niet meer</b>	2%
------------------------------	----

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Zes op tien loontrekkenden neemt in de vier eerste maanden na de geboorte gewone jaarlijkse vakantiedagen op. Bijna één op drie neemt overuren op. Eén op tien neemt ouderschapsverlof. Slechts één op vijf geeft aan geen ander verlof op te nemen.

Bij andere vormen van verlof werden onder andere vermeld: verlof zonder wedde, het inkorten van werkdagen, extra dagen verlof die de werkgever aanbiedt, sociaal verlof voor het bijstaan van zieke familieleden en eigen ziekteverlof wegens overspannen of depressief.

Voor 2% van de ondervraagden biedt de werkgever meer verlof dan het verplichte aantal dagen.

Aan zelfstandigen werd eenvoudigweg gevraagd of ze in de eerste vier maanden na de geboorte minder waren gaan werken om meer bij hun gezin te zijn. Bijna de helft doet dat.

**Tabel 11: Minder gaan werken in de eerste vier maanden na de geboorte om meer bij je gezin te zijn (zelfstandigen) (n=127)**

Ja	Nee	Ik weet het niet meer
49%	46%	5%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

### 3.8 Problemen ondervinden

Aan de respondenten werd eveneens gevraagd of ze specifieke problemen ondervonden op het werk naar aanleiding van het opnemen van geboorteverlof. Opnieuw kregen ze een reeks mogelijke antwoorden aangeboden, waarin er meerdere antwoorden konden worden aangekruist en die ook nog verder konden worden aangevuld.

39% van de loontrekkenden en 43% van de zelfstandigen vermeldt minstens één probleem. Dat is veel. In vergelijking met de ervaringen van moeders tijdens en na hun bevallingsrust is dat wel heel wat minder.<sup>16</sup>

**Tabel 12: Problemen ondervinden bij het opnemen van geboorteverlof (n=801, 81)**

	Minstens 1	Nee	Ik weet het niet meer
<b>Loontrekkenden</b>	39%	58%	3%
<b>Zelfstandigen</b>	43%	55%	2%

<sup>16</sup> Het rapport '[Zwanger aan het werk](#)' is raadpleegbaar via de website van het Instituut.

Voor de loontrekkenden springt er geen enkel van de vermelde problemen echt uit. Eén op de zeven van de respondenten die geboorteverlof hadden opgenomen, moest achteraf al het werk zelf inhalen. Eén op tien moest werken tijdens hun geboorteverlof, of moest beschikbaar blijven. Nog eens één op tien kreeg geen informatie over hun rechten. Bij iets minder dan één op tien was de afwezigheid niet goed geregeld en zorgde dat voor problemen.

**Tabel 13: Problemen bij het opnemen van geboorteverlof (loontrekkenden) (n=801)**

<b>Ik moest al het werk zelf inhalen</b>	14%
<b>Ik moest werken tijdens mijn geboorteverlof, of beschikbaar blijven</b>	10%
<b>Ik kreeg geen informatie over mijn rechten</b>	10%
<b>Mijn afwezigheid was niet goed geregeld en zorgde voor problemen op het werk</b>	9%
<b>De werkgever deed er moeilijk over</b>	5%
<b>Ik mocht mijn verlof niet nemen hoe ik het wilde</b>	5%
<b>De vergoeding was lager dan verwacht</b>	5%
<b>Ik werd verkeerd geïnformeerd over mijn rechten</b>	4%
<b>Ik werd achteraf negatiever beoordeeld, of beschouwd als minder gemotiveerd</b>	4%
<b>Ik kreeg opmerkingen van collega's</b>	4%
<b>Nog andere problemen of nadelen (laattijdige uitbetaling)</b>	4%
<b>Ik had achteraf minder kansen op promotie, opleidingen of loonsverhoging</b>	2%
<b>Er waren spanningen met collega's</b>	1%
<b>Ik kreeg geen vergoeding voor die dagen</b>	1%
<b>Mijn contract werd niet verlengd, terwijl dat wel beloofd was of gebruikelijk</b>	1%
<b>Ik werd bedreigd met ontslag</b>	0,2%
<b>Ik werd onder druk gezet om zelf ontslag te nemen</b>	0%

<b>Ik werd ervoor ontslagen</b>	0%
---------------------------------	----

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Een aantal antwoordcategorieën peilden naar ervaringen met ontslag. Zes respondenten vermelden dat hun contract niet werd verlengd, terwijl dat wel beloofd of gebruikelijk was. Twee respondenten werden bedreigd met ontslag. Niemand werd onder druk gezet om zelf ontslag te nemen en niemand werd effectief ontslagen. Samengeteld komt het neer op één procent. Dat lijkt weinig, maar één op honderd gevallen is uiteraard te veel.

Voor de zelfstandigen is het beeld enigszins anders. Eén op vijf vermeldt dat hun afwezigheid voor problemen zorgde. Sommigen verliezen klanten, of lopen opdrachten mis. Voor velen was het anticiperen van problemen trouwens de reden om geen of minder geboorteverlof op te nemen.

**Tabel 14: Problemen bij het opnemen van geboorteverlof (zelfstandigen) (n=81)<sup>17</sup>**

<b>Ik had te veel werk, of kon moeilijk gemist worden op het werk</b>	55%
<b>Mijn afwezigheid zorgde voor problemen op het werk</b>	21%
<b>Ik verloor klanten</b>	7%
<b>De vergoeding was lager dan verwacht</b>	7%
<b>Ik was niet geïnformeerd over mijn rechten</b>	6%
<b>Ik liep opdrachten mis</b>	6%
<b>Ik kreeg opmerkingen van medewerkers, klanten of zakenpartners</b>	4%
<b>Er waren spanningen met medewerkers, klanten, of zakenpartners</b>	4%
<b>Ik kreeg geen vergoeding voor die dagen</b>	4%
<b>Ik werd verkeerd geïnformeerd over mijn rechten</b>	2%
<b>Nog andere problemen of nadelen (werk blijft liggen)</b>	1%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Het al dan niet aangeven van problemen hangt samen met enkele kenmerken. Bij de loontrekkenden heeft het type contract de grootste impact: hoe beter beschermd op papier

<sup>17</sup> Deze resultaten moeten met de nodige voorzichtigheid gelezen worden: slechts 81 respondenten vulden de vraag in. Iedereen die de vraag te zien kreeg, vulde ze volledig in. Omwille van de leesbaarheid worden er percentages weergegeven.

betekent duidelijk ook hoe beter beschermd in de praktijk. Van de mensen met een vast contract, zegt 59% geen problemen te hebben ondervonden. Bij de uitzendkrachten is dat maar 41%. Bij de mensen met nog lossere contracten daalt dat verder tot 31%.

**Tabel 15: Problemen bij het opnemen van geboorteverlof naar contract (loontrekkenden) (n=795)**

	Geen problemen	Minstens 1 probleem
Vast contract	59%	41%
Tijdelijk contract	52%	48%
Interim of uitzendkracht	41%	59%
Nog iets anders	31%	69%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Bij de zelfstandigen bestaat er een groot verschil naar werksituatie. Zelfstandige vennoot zijn of partner in een firma leidt vaker tot problemen. Het minste problemen zijn er bij de freelancers die met verschillende opdrachtgevers werken. Blijkbaar hebben zij meer ruimte om het werk zo te organiseren als ze zelf willen.

**Tabel 16: Problemen bij het opnemen van geboorteverlof naar werksituatie (zelfstandigen) (n=81)<sup>18</sup>**

	Geen problemen	Minstens 1 probleem
Zelfstandige met een eigen zaak met personeel	50%	50%
Zelfstandige met een eigen zaak zonder personeel	52%	48%
Zelfstandige vennoot, of partner in een firma, bijvoorbeeld een advocatenkantoor, of een architectenbureau	39%	61%
Freelancer met verschillende opdrachtgevers	88%	13%
Freelancer met één opdrachtgever	57%	43%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

<sup>18</sup> Deze resultaten moeten met de nodige voorzichtigheid gelezen worden: slechts 81 respondenten vulden de vraag in. Iedereen die de vraag te zien kreeg, vulde ze volledig in. Omwille van de leesbaarheid worden er percentages weergegeven.

### 3.9 Geboorteverlof verplichten

Nadat mogelijke problemen ter sprake kwamen, werd aan loontrekkenden en zelfstandigen gevraagd of het een goede zaak zou zijn om het volledig opnemen van geboorteverlof te verplichten.

Tabel 17: Geboorteverlof verplichten (n=857, 127)

Er zijn plannen om alle vaders, meemoeders en meeoouders te verplichten het geboorteverlof volledig op te nemen? Denk je dat dat een goede zaak is?	Loontrekkenden	Zelfstandigen
Ja, sowieso	55%	46%
Ja, maar alleen als de vergoeding wordt opgetrokken	29%	39%
Nee	10%	8%
Ik weet het niet	7%	7%
Totaal	100%	100%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

84% van de loontrekkenden en 85% van de zelfstandigen vindt het een goede zaak om het volledig opnemen van geboorteverlof te verplichten. Een groter aandeel van de zelfstandigen vraagt daarbij wel eerst een verhoging van de vergoeding: 39%, in vergelijking met 29% van de loontrekkenden. Toch zijn dat hoge aantallen. Voor 55% van de loontrekkenden en 46% van de zelfstandigen is die verplichting sowieso een goede zaak, ook als er geen hogere vergoeding komt.

Ervaring met andere wetgeving leert dat een wettelijke verplichting een sociale verandering vaak een heel stuk kan versnellen, ook in de hoofden van de mensen, denk maar aan vrouwen op kieslijsten of rookvrije cafés. In die zin zou een verplicht geboorteverlof het opnemen van zorg door de tweede ouder (nog) meer vanzelfsprekend kunnen maken.

### 3.10 Evolutie ten opzichte van 2010

In de eerdere bevraging van vaders in 2010 werd de vraag naar de opname van geboorteverlof niet helemaal hetzelfde gesteld. Een volledige opname stond toen gelijk aan tien dagen, enkel loontrekkende vaders hadden recht. Als de resultaten uit 2010 herberekend worden om de vergelijking met 2021 mogelijk te maken, kan er toch een toename van vijftien procentpunten worden vastgesteld voor het volledig opnemen van geboorteverlof. Dat is zeker een positieve evolutie te noemen.<sup>19</sup>

<sup>19</sup> De studie uit 2010 [‘De ervaringen van werknemers met vaderschapsverlof in België’](#) kan worden gedownload via de website van het Instituut.

**Tabel 18: Opname geboorteverlof door loontrekkenden in 2010 en 2021 (n=722, 781)**

	2010*	2021
<b>Alle 10 / Alle 15</b>	71%	86%
<b>Een deel ervan</b>	10%	8%
<b>Ik heb er geen gebruik van gemaakt / Ik had er geen recht op</b>	19%	6%
<b>Totaal</b>	100%	100%
<b>* Herberekend om de vergelijking met 2021 mogelijk te maken.</b>		

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

De resultaten over de redenen voor het niet of het niet volledig opnemen van geboorteverlof zijn niet zo gemakkelijk te vergelijken tussen de twee onderzoeken. Als de resultaten worden herberekend en vergeleken met de antwoordcategorie die er het dichtst bij aanleunt, zijn de resultaten voor 2010 en 2021 zeer vergelijkbaar, op een aantal heel belangrijke uitzonderingen na. Antwoordcategorieën als: 'De werkgever wilde het niet toekennen', 'Het is niet gewoonte in mijn bedrijf', 'Ik durfde het niet te vragen' of 'Ik nam liever gewoon verlof op' zijn drastisch afgenomen. In 2021 worden ze 3 tot 6 maal minder vaak aangekruist. Dat wijst er toch op dat het recht op geboorteverlof veel beter ingeburgerd is nu. En dat de weerstand in veel gevallen niet bij de werkgever gezocht moet worden.

Mogelijke problemen werden in 2010 in die mate anders bevroegd, dat de resultaten niet vergelijkbaar zijn.

# 4 Ouderschapsverlof

## 4.1 In het eerste jaar na de geboorte

De meeste werknemers en ambtenaren hebben de mogelijkheid om ouderschapsverlof aan te vragen tot hun kind twaalf jaar is. De enquêtes werden afgenomen zes tot twaalf maanden na de geboorte van het kind. Er werd aan de loontrekkenden gevraagd of ze in die periode al ouderschapsverlof hadden opgenomen en wat hun plannen waren voor de toekomst. 18% van de ondervraagden had sinds de geboorte ouderschapsverlof opgenomen.

**Tabel 19: Ouderschapsverlof opgenomen sinds de geboorte (n=854)**

Ja	Nee	Ik weet het niet meer
18%	80%	2%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Van de mensen in het onderzoek die in het eerste jaar ouderschapsverlof hadden opgenomen, nam 46% voltijds verlof. 37% nam één dag in de week. 15% nam halftijds verlof. 5% van de ondervraagden combineerde twee of drie verschillende stelsels.

**Tabel 20: Gekozen stelsel van ouderschapsverlof sinds de geboorte (n=151)**

<b>Voltijds</b>	46%
<b>Halftijds</b>	15%
<b>Vermindering met 1 dag per week</b>	37%
<b>Vermindering met een halve dag per week</b>	4%
<b>Vermindering met 1 dag per 2 weken</b>	4%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Eén op vier nam minder dan een maand ouderschapsverlof. Eén op drie nam zes maanden of langer.

**Tabel 21: Duur van het ouderschapsverlof sinds de geboorte (n=151)**

<b>Minder dan een maand</b>	26%
<b>1 maand of langer, maar minder dan 3 maanden</b>	22%
<b>3 maanden of langer, maar minder dan 6 maanden</b>	20%



<b>6 maanden of langer</b>	32%
<b>Totaal</b>	100%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Zoals aangegeven in de inleiding zijn deze resultaten niet representatief voor alle loontrekkenden die ouderschapsverlof zouden kunnen opnemen, juist omdat dat kan tot het kind 12 jaar is. Bovendien was voor de meeste respondenten dat eerste jaar na de geboorte nog niet afgerond. Deze cijfers geven alleen een beeld van de nood aan verlof in die eerste periode. Die blijkt vrij hoog te zijn.

## 4.2 Plannen voor de toekomst

56% van de loontrekkenden geeft aan van plan te zijn om in de toekomst ouderschapsverlof op te nemen. Voor één op drie is dat nog geen uitgemaakte zaak. Slechts 14% antwoordt nee.

**Tabel 22: Van plan om in de toekomst (nog) ouderschapsverlof op te nemen (n=853)**

Ja	Nee	Ik weet het nog niet
56%	14%	30%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Wie aangaf geen ouderschapsverlof te willen opnemen, werd gevraagd naar de redenen. Opnieuw zijn de resultaten verhelderend. De percentages worden weergegeven voor deze groep van mensen die zeggen geen ouderschapsverlof te willen opnemen en in vergelijking met alle loontrekkenden, dus ook de ja-zeggers en de twijfelaars, om beter weer te geven in welke mate een idee verspreid is.

**Tabel 23: Redenen om geen ouderschapsverlof te willen opnemen in de toekomst (n=116, 853)**

	t.o.v. wie geen ouderschapsverlof wil opnemen	t.o.v. loontrekkenden
<b>Ik kan me het loonverlies niet veroorloven</b>	43%	5,9%
<b>Ik heb te veel werk, of kan moeilijk gemist worden op het werk</b>	21%	2,8%
<b>Ik neem liever gewoon verlof, of overuren op</b>	20%	2,7%
<b>Ik denk dat het een negatief effect gaat hebben op mijn carrière</b>	18%	2,5%
<b>Ik vind dat niet nodig</b>	16%	2,1%

	t.o.v. wie geen ouderschaps- verlof wil opnemen	t.o.v. loontrekkenden
Mijn werkgever gaat hier moeilijk over doen	15%	2,0%
Mijn partner neemt al ouderschapsverlof op	13%	1,8%
Het is niet de gewoonte in mijn bedrijf of organisatie	10%	1,4%
Ik durf het niet te vragen	9%	1,3%
Ik ken het systeem niet	9%	1,2%
Ik heb er geen recht op	7%	0,9%
Ik wil me concentreren op mijn job, of carrière	6%	0,8%
Nog een andere reden	6%	0,8%
Mijn werkgever wil dat toch niet toekennen	5%	0,7%
Ik heb geen vast contract	3%	0,5%
Ik wil geen extra tijd thuis doorbrengen	3%	0,5%
Ik ben bang om ontslagen te worden	2%	0,2%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Financiële redenen staan bovenaan bij de aangehaalde redenen. Het centraal plaatsen van werk of carrière worden ook regelmatig vernoemd. Maar al bij al gaat het om vrij lage percentages als de vergelijking wordt gemaakt met alle loontrekkenden die dit vragenblok invulden. 56% geeft aan van plan te zijn in de toekomst ouderschapsverlof op te nemen. Dat zijn hoge cijfers. Voor meer dan de helft van de rechthebbenden is ouderschapsverlof iets vanzelfsprekends.

### 4.3 Een positief maatschappelijk klimaat voor zorgende vaders

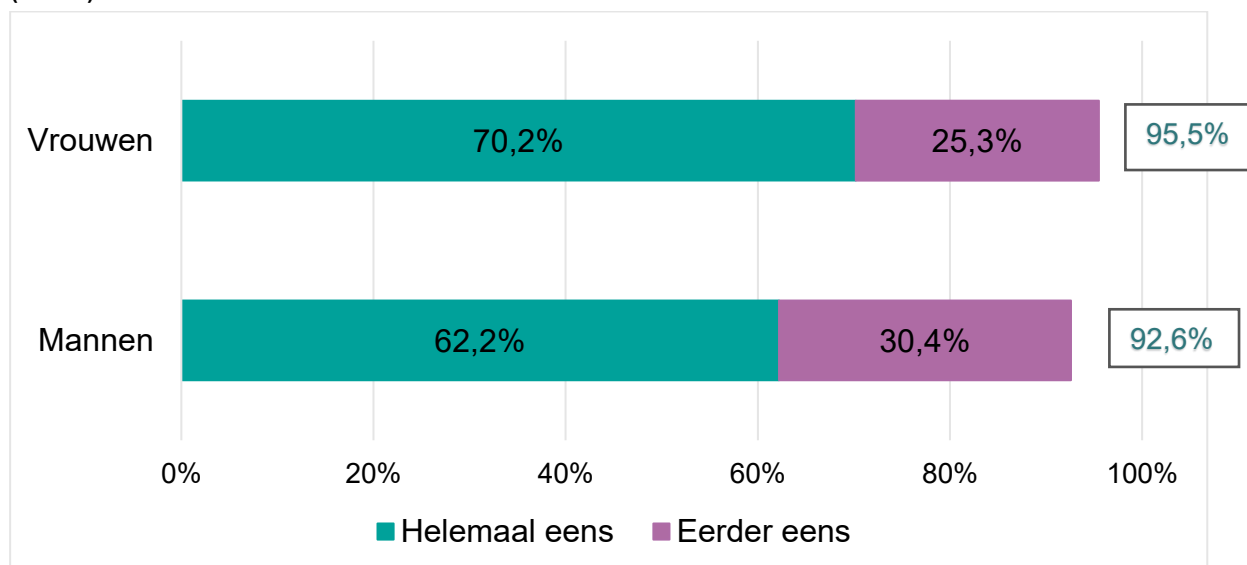
In 2020 organiseerde het Instituut de enquête #YouToo? over ervaringen met seksisme.<sup>20</sup> De enquête bevatte een opinievraag over vaders en ouderschapsverlof. De concrete vraag was:

<sup>20</sup> Meer informatie over de #YouToo?-enquête op de [website van het Instituut](#).

*In welke ben je het eens met de volgende uitspraken? Het gaat over jouw mening.  
- Het is goed als een vader ouderschapsverlof neemt om bij zijn kinderen te zijn.*

Omdat hier gepolst werd naar genderstereotypen, waren deze vragen niet genderneutraal geformuleerd; het ging met andere woorden specifiek over vaders.

**Grafiek 1: Mening over 'Het is goed als een vader ouderschapsverlof neemt om bij zijn kinderen te zijn' (n=977)**



Bron: IGVM, Enquête #YouToo?

95,5% van de vrouwen en 92,6% van de mannen vindt het een goede zaak als een vader ouderschapsverlof opneemt om bij zijn kinderen te zijn.

Opinie vragen over gelijkheid tussen vrouwen en mannen scoren vaak opvallend positief. 85% tot 95% van de Belgen verklaart zich akkoord of helemaal akkoord. Voor de vraag naar vaders die ouderschapsverlof opnemen, is er in vergelijking met andere vragen nog een vrij grote groep die met enige reserve 'eerder eens' aanvinkt, namelijk 25% van de vrouwen en 30% van de mannen. De verschillen tussen vrouwen en mannen zijn hier statistisch significant. Hoewel een grote meerderheid van de Belgen zich achter het principe van de gendergelijkheid schaaft, is die overtuiging toch minder uitgesproken als het over mannen in een zorgrol gaat, dan wanneer het over bijvoorbeeld het wegwerken van de loonkloof gaat of het stoppen van geweld op vrouwen. Toch is het een mooie vaststelling dat meer dan negen op de tien Belgen zorgende vaders een goede zaak vindt.

Ook het feit dat 85% van de rechthebbenden er voorstander van is om het geboorteverlof te verplichten wijst in de richting van een veranderend denken over zorgende vaders.

# 5 Werk en gezin combineren

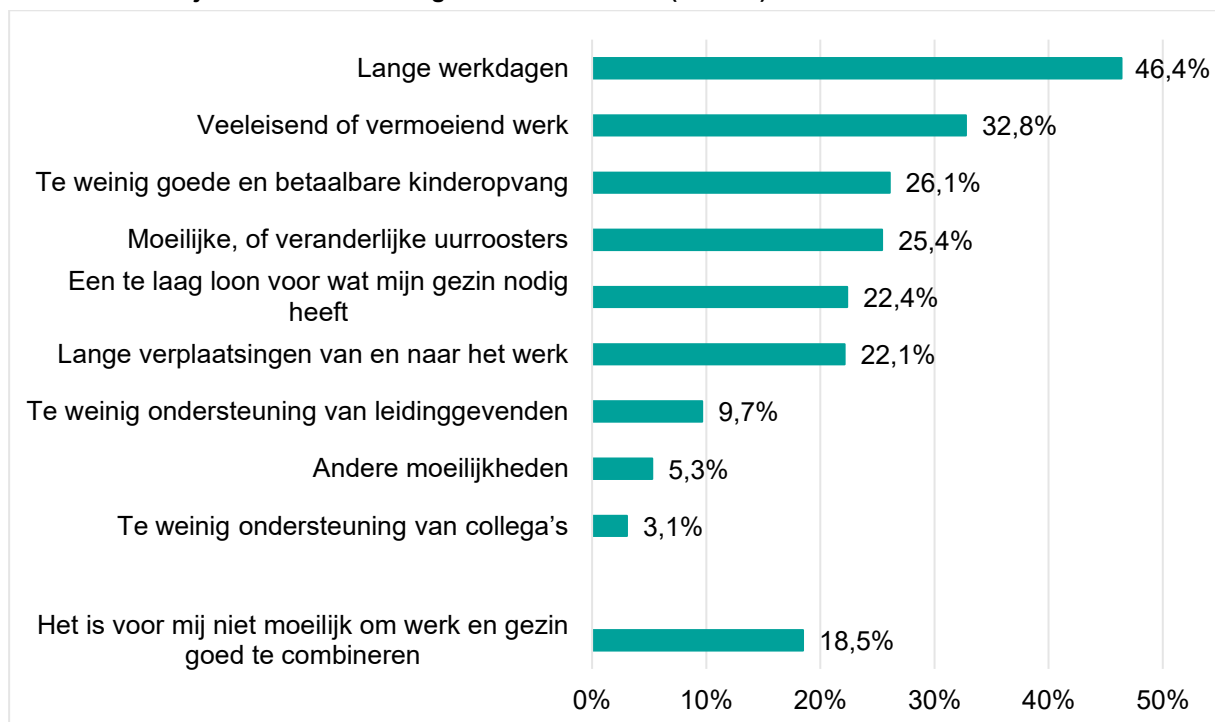
De enquête Geboorteverlof bevatte twee vragen over de combinatie van werk en gezin die waren overgenomen uit de enquête naar de Arbeidskrachten.

- *Is het soms moeilijk voor je om je werk en je gezin goed te combineren? Wat zijn daarbij de belangrijkste moeilijkheden?*
- *Heb je iets gedaan om de combinatie van je werk met je gezin gemakkelijker te maken?*

## 5.1 Moeilijkheden ondervinden

De vragen werden aan iedereen gesteld, ongeacht werksituatie. 7,8% van de respondenten gaf aan geen werk te hebben. Van de andere respondenten antwoordde maar 18,5% dat het voor hen niet moeilijk was om werk en gezin goed te combineren. 81,5% van de ouders met werk vermeldde op zijn minst één probleem.

Grafiek 2: Moeilijkheden om werk en gezin te combineren (n=1212)



Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Bijna de helft van de mensen met werk ervaren de te lange werkdagen als een obstakel. Eén op drie verwijst naar vermoeiend of veeleisend werk. 26% vindt te weinig goede of betaalbare kinderopvang. Moeilijke of veranderlijke uurroosters vormen een probleem voor een vierde van de vaders, meemoeders en meeouders. 22% verdient te weinig voor wat hun gezin nodig

heeft en 22% maakt lange verplaatsingen. Eén op tien ervaart te weinig steun van leidinggevenden.

In de toelichting bij de optie ‘andere problemen’ verwijzen heel wat respondenten opnieuw naar de moeilijkheid om kinderopvang te vinden, de onmogelijkheid om flexibele kinderopvang op ongewone uren te vinden, geen beroep kunnen doen op familie, het feit dat er weinig voorzieningen zijn voor zieke kinderen, crèches die door allerlei omstandigheden de deuren sluiten en ouders voor onoverkomelijke problemen stellen, de stress die al die extra organisatie met zich meebrengt en de enorme vermoeidheid als de prijs die ze hiervoor moeten betalen.

## 5.2 Aanpassingen doen

79% van de respondenten heeft concrete aanpassingen gedaan om die combinatie van werk en gezin gemakkelijker te maken. 41% heeft verlof opgenomen om bij hun gezin te zijn. Eén op drie heeft huishoudelijk werk uitbesteed, of hulp in huis gehaald. Eén op vijf is minder uren gaan werken. 19% is net meer geld gaan verdienen. 10% veranderde van werk of werkgever om de combinatie gemakkelijker te maken. 10% veranderde van werk of werkgever om de combinatie gemakkelijker te maken.

**Grafiek 3: Aanpassingen om werk en gezin makkelijker te combineren (n=1168)**



Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Andere aanpassingen die worden vermeld, zijn telewerk, het werk anders organiseren, de hobby's opgeven, een strikte taakverdeling uitwerken met de moeder en veel hulp vragen in de omgeving. De keuze om minder te gaan werken wordt heel erg ingeperkt door de financiële ademruimte die ouders hebben. Meer gaan werken heeft eveneens met de financiële situatie te maken. In de open vragen vermelden sommigen dat ze dankbaar zijn voor de mogelijkheid om tijdelijk minder te gaan werken, anderen zijn gefrustreerd omdat dat juist niet lukt.

Er bestaat een duidelijk verband tussen aanpassingen doen en moeilijkheden ondervinden. Wie moeilijkheden ervaart, maakt sneller aanpassingen; wie aanpassingen deed, ervaart wellicht minder moeilijkheden.

**Tabel 24: Moeilijkheden ondervinden en aanpassingen gedaan hebben (n=1168)**

	Aanpassingen gedaan	Geen aanpassingen gedaan	Totaal
<b>Moeilijke combinatie</b>	66%	15%	82%
<b>Geen combinatieproblemen</b>	13%	6%	18%
<b>Totaal</b>	79%	21%	100%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

66% van de vaders, meemoeders en meeouders die moeilijkheden ervaren om werk en gezin goed te combineren, doet concrete aanpassingen.

### 5.3 Financiële verantwoordelijkheid

22% van de respondenten met werk vermelden dat hun loon te laag is voor wat hun gezin nodig heeft. 19% gaat effectief meer werken.

De enquête bevatte een vraag over de eigen inbreng in het gezinsinkomen.

**Tabel 25: Verdeling van financiële verantwoordelijkheid (n=1154)**

Ik ben enige kostwinner	Ik zorg voor het grootste deel	Ik breng iets meer dan de helft in	50%-50% gelijk verdeeld	Ik breng iets minder dan de helft in	Ik breng het kleinste deel in	Ik heb geen eigen inkomen	Ik weet het niet
15,5%	26,3%	21,1%	24,0%	6,1%	2,8%	2,3%	2,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

16% van de respondenten zijn enige kostwinner in het gezin. Nog eens 26% zorgt voor het grootste deel van het inkomen. 24% geeft aan dat de inbreng ongeveer gelijk verdeeld is tussen de partners. Ondanks het streven naar meer gendergelijkheid is een gelijke verdeling van de financiële verantwoordelijkheden in een gezin nog verre van gerealiseerd.

Als enkel naar de vaders gekeken wordt, kan worden vastgesteld dat ze in 42% van de gevallen enige of grootste kostwinner zijn. In 51% van de gezinnen met een vader en een moeder is de inbreng in het gezinsinkomen min of meer gelijk verdeeld. Maar 5% van de vaders in de studie schatte in dat hun partner het grootste aandeel had in het gezinsinkomen.

**Tabel 26: Verdeling van financiële verantwoordelijkheid, vaders (n=1110)**

Ik ben enige kost-winner	Ik zorg voor het grootste deel	Ik breng iets meer dan de helft in	50%-50% gelijk verdeeld	Ik breng iets minder dan de helft in	Ik breng het kleinste deel in	Ik heb geen eigen inkomen	Ik weet het niet
15,5%	26,8%	21,4%	24,1%	5,9%	2,6%	2,1%	1,8%
42,3%		51,3%			4,7%		1,8%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

De groep meemoeders is te klein om echt betrouwbare uitspraken te doen, maar bij hen is het ook zo dat in de helft van de gevallen de inbreng min of meer gelijk verdeeld is. Wanneer de inbreng ongelijk verdeeld is, gaat dat wel in de twee richtingen.

## 6 Vader worden

Voor dit deel van het onderzoek is het belangrijk om een onderscheid te maken tussen vaders, meemoeders en meeouders. Ze worden immers geconfronteerd met andere verwachtingen en stereotypen, ook al zijn de concrete omstandigheden soms dezelfde, zoals de moeilijkheid om een betaalde baan te combineren met de zorg voor een kleine baby, of het gebrek aan goede en betaalbare kinderopvang.

### 6.1 Gelukkig zijn

Hoewel de vraag erover uit de vragenlijst geschrapt werd – die mocht immers niet te lang worden – zijn er veel vaders die er in de open vragen zelf over beginnen: vader worden is een zegen. Alleen superlatieven zijn goed genoeg om het gevoel te beschrijven. Thuis zijn bij je gezin is synoniem voor geluk. Al het gedoe kan daar niet tegenop. Een vader schrijft:

“*C'est une merveilleuse galère* ♡” met andere woorden: *“Het is een prachtige puinhoop”*

Als het over de combinatie tussen werk en gezin gaat, wordt dat soms vergeten. Het uiteindelijke doel is een goed leven te kunnen hebben samen met de mensen om je heen. Voor velen is de zorg dan ook niet een obstakel in de carrière, maar is het eerder omgekeerd. Sommigen verwoorden hoe ze het werk soms ervaren als een noodzakelijk kwaad dat meer tijd met het gezin in de weg staat. Een vader vertelt:

“*Mijn eerste ervaring als vader is uniek en geweldig. De enige nadelen die ik ondervind, komen door het werk dat ik doe. Ik verlies veel tijd door het dagelijkse pendelen van Brussel naar Antwerpen. Daardoor kan ik weinig tijd doorbrengen met mijn gezin. En aangezien ik in de bouw werk om beschadigd beton te repareren, lever ik veel fysieke inspanning, waardoor ik samen met de uren van het pendelen erg moe ben en mijn tijd van maximaal drie tot vier uur per dag met het gezin erg kort is, aangezien er dan ook nog andere huishoudelijke en niet-huishoudelijke taken moeten gebeuren.*”

In de getuigenissen komt heel vaak terug hoe mensen een enorme tijdsdruk ervaren in die eerste maanden na de geboorte. Daar staat tegenover dat ze het heel graag goed willen doen. Wat een kind nodig heeft, is veel liefde en aandacht en aanwezige ouders. Daar knelt het schoentje juist, omdat ouders vaak andere verplichtingen hebben.

“*Het is het beste wat me ooit is overkomen en ik ben een heel gelukkige vader. Ik droom van een 4-daagse werkweek, zodat ik meer tijd met mijn baby kan doorbrengen.*”

Sommigen geven ook aan dat het een bijzondere periode is in een leven dat ze het belangrijk vinden om bewuste ouders te zijn. Als het dan, bijvoorbeeld door een haperende gezondheid,



of druk vanuit het werk, niet lukt om volledig betrokken te zijn wordt dat diep betreurd. Een vader vertelt:

“Ik voel een enorme frustratie over mijn vrouw niet kunnen helpen gedurende de eerste drie maanden na de geboorte. Ik was heel erg uitgeput toen ik het overnam en had moeilijkheden om voor mijn zoon te zorgen en om actief en gelijkwaardig deel te nemen aan de ‘taken’ en ‘vreugden’ van de eerste maanden.”

In die zin pleiten veel respondenten spontaan voor meer verlof. Voor sommigen is dat alleen haalbaar als er ook een betere vergoeding tegenover staat.

Enkele vaders geven aan hoe ze nu zelf een heel ander soort vader zijn dan hun eigen vaders in de tijd en dat ze dat heel belangrijk, soms beangstigend, maar zeker verrijkend vinden.

## 6.2 Een betrokken ouder zijn

In de vragenlijst zaten enkele vragen over de eigen betrokkenheid als ouder. Dat werd vertaald in een aantal concrete manieren om je kindje aandacht te geven en ervoor te zorgen. Er werd gevraagd hoe vaak respondenten in de afgelopen week hun baby hadden getroost, te slapen gelegd, verschoond, een voeding gegeven, een badje gegeven, op de schoot hadden gehad of gedragen zonder ook nog met iets anders bezig te zijn, ertegen gepraat, er een liedje voor gezongen, of ermee waren gaan wandelen. Op zich bestaat er een link tussen het soort activiteit en de frequentie, maar dat patroon zou bij moeders wellicht gelijkaardig zijn. Baby'tjes worden vaker te slapen gelegd dan in bad gestoken; ze krijgen vaker te eten dan dat er liedje voor hen wordt gezongen. In de eerste tabel worden alle percentages weergegeven, in de tweede wordt het overzicht vereenvoudigd met het oog op de leesbaarheid.

Tabel 27: Vaders en babyzorg in de afgelopen week, overzicht (n=1177)

Hoe vaak heb je in de afgelopen week je baby...	Geen enkele keer	1 keer	2 tot 3 keer	4 tot 10 keer	Meer dan 10 keer	Weet niet	N.v.t.	Totaal
getroost	2,0%	4,8%	20,5%	34,6%	32,2%	3,5%	2,5%	100%
te slapen gelegd	8,4%	9,6%	29,7%	35,7%	13,3%	2,2%	1,1%	100%
verschoond/een propere luier aangedaan	6,6%	4,8%	18,3%	33,1%	34,4%	2,0%	0,8%	100%
een voeding gegeven	6,0%	8,2%	26,4%	38,6%	18,1%	1,5%	1,1%	100%
een badje gegeven	25,6%	26,1%	30,6%	11,0%	3,4%	1,5%	1,7%	100%

Hoe vaak heb je in de afgelopen week je baby...	Geen enkele keer	1 keer	2 tot 3 keer	4 tot 10 keer	Meer dan 10 keer	Weet niet	N.v.t.	Totaal
op schoot gehad, of gedragen zonder met iets anders bezig te zijn	3,1%	3,1%	18,0%	27,2%	44,8%	2,9%	0,9%	100%
er tegen gepraat	1,0%	1,0%	6,5%	18,0%	70,9%	2,0%	0,6%	100%
er een liedje voor gezongen	18,9%	9,0%	24,1%	21,8%	21,3%	2,6%	2,2%	100%
er mee gaan wandelen	18,0%	19,6%	34,2%	16,2%	9,2%	1,7%	1,0%	100%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

8% van de vaders hadden hun baby geen enkele keer te slapen gelegd. De antwoorden 'Weet niet' of 'Niet van toepassing' wijzen op zich niet op een erg grote betrokkenheid. Als die percentages worden samengeteld, komt dat ongeveer neer op één op de tien vaders. Omgekeerd betekent dat dat negen op de tien vaders hun kindje wel minstens één keer te slapen hebben gelegd. De meest extreme vorm van een baby negeren is wellicht er niet tegen praten. Dat komt bijna niet voor. Dat geldt ook voor een baby niet troosten of nooit eens op schoot nemen, of dragen zonder met iets anders bezig te zijn.

Tabel 28: Vaders en babyzorg in de afgelopen week (n=1177)

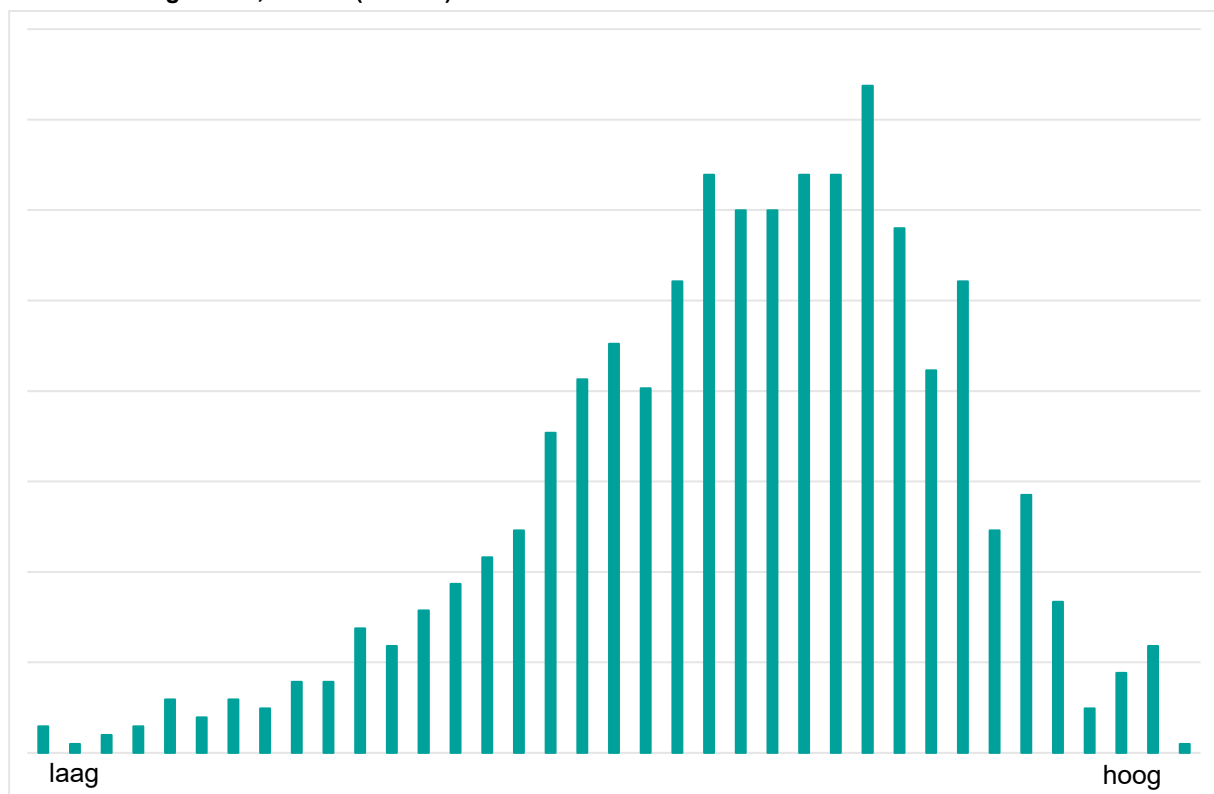
Minstens 4x getroost	67%
Minstens 4x te slapen gelegd	49%
Minstens 4x verschoond	67%
Minstens 4x een voeding gegeven	57%
Minstens 1x een badje gegeven	71%
Minstens 4x op schoot gehad, gedragen, zonder met iets anders bezig te zijn	72%
Minstens 10x ertegen gepraat	71%
Minstens 2x er een liedje voor gezongen	67%
Minstens 2x ermee gaan wandelen	60%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

67% van de vaders had hun kindje minstens vier keer getroost, 49% had het minstens vier keer te slapen gelegd. 71% heeft de baby minstens één keer een badje gegeven in de afgelopen week. Op zich zijn deze cijfers over de verschillende vormen van zorg en aandacht geven zeker positief.

Als de analyse wordt gemaakt over de verschillende soorten zorg heen, blijkt dat slechts een klein percentage erg laag scoort. 4% van de vaders is in de afgelopen week nauwelijks met hun baby bezig geweest. Een gelijkaardig aandeel vaders (4%) is juist heel veel met hun baby bezig geweest.<sup>21</sup>

**Grafiek 4: Zorgscores, vaders (n=1017)**<sup>22</sup>



Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Respondenten konden verder nog eigen aanvullingen schrijven over manieren waarop ze met hun kindje waren bezig geweest. Dat leverde 576 antwoorden op. Wat veruit het meest vermeld werd, was spelen. Verder ging het over knuffelen, de baby iets leren, uitstapjes maken, een boekje voorlezen, of andere vormen van zorg, zoals ermee naar de dokter gaan.

<sup>21</sup> Op basis van deze enquêtegegevens kan niet worden bepaald hoe de verdeling van de zorg binnen het gezin gebeurt. Daarvoor zouden beide ouders in het onderzoek moeten worden betrokken.

<sup>22</sup> De zorgscore werd eenvoudig berekend als een punt per frequentiescore per zorgitem (1 keer = 1 punt, 2-3 keer = 2 punten; 4-10 keer = 3 punten en meer dan 10 keer = 4 punten). Een zorgscore van 9 of lager werd als laag beschouwd (gemiddeld ieder zorgitem 1x gedaan). Een zorgscore van 33 werd beschouwd als hoog (een maximumscore op 6 items en een op één na maximumscore op 3 items). Onvolledig ingevulde vragen en de antwoorden 'weet niet' of 'niet van toepassing' werden buiten beschouwing gelaten.

In de verschillende open vragen kwamen vaders regelmatig terug op het zorgen voor de baby. Een vader vertelt hoe de kinderen voor hem altijd op de eerste plaats komen:

“Het is het beste wat me ooit in mijn leven is overkomen. Ik laat mijn privéleven voorgaan op mijn professionele leven, omdat er altijd werk zal zijn, maar geen speciale tijd met mijn kinderen. Ze groeien snel op en wij worden ook ouder, dus ik zou ze nooit in de steek laten voor mijn werk.”

Wat vaak te weinig gezien wordt, is dat het zorgen op zich ook een leerproces inhoudt. Wat een baby nodig heeft en hoe je dat het best aanpakt, is geen aangeboren kennis. Een vader was blij met de uitleg van het verplegend personeel.

“Vader worden, daar ben je nooit op voorbereid, maar dat leer je gaandeweg. Ik ben blij dat de verplegers ons geholpen hebben bij de start, om alle knepen van het baby verzorgen wat te leren.”

Dat die uitleg niet aan alle vaders wordt gegeven, blijkt uit de onzekerheid die veel vaders verwoorden:

“Ik moest veel dingen doen en ik wist niet hoe of waar en wanneer... Wanneer moest hij slapen, wanneer moest ik hem verschonen, wat moest ik te eten geven... Hoe moest ik hem verschonen en hoe te slapen leggen? Moet ik een liedje zingen, of gewoon laten slapen, of eerst vasthouden... Hoe moet ik hem leren kruipen en stappen, of doet hij dat allemaal alleen? Ik had veel stress en veel vragen.”

De biologische kant van een geboorte doet sommige vaders aarzelen. Daar komt dan nog de noodzaak bij om voltijds te werken. Die wordt aanvoeld als een obstakel dat een goede band opbouwen met de baby in de weg staat.

“Een vader kan zijn rol net zo goed opnemen als een moeder, maar er zijn nu eenmaal zaken die een vader niet kan doen zoals borstvoeding. De moeder-kind band is sneller en sterker aanwezig bij de geboorte. Als vader voel je je soms verloren in de zorg voor je kind en vrouw. Een band creëren als voltijds werkende vader met lange uren is anders dan als huisvader. Ik herken niet alle signalen en noden van mijn baby zoals de moeder dat kan. Ik zie hem vaak maximum 1 uur voor het slapen gaan, waarbij er verschillende zaken gecombineerd moeten worden, zoals eten, douchen, etc. Ik heb geen tijd om de zorg voor mijn baby voldoende op te nemen... Anderzijds is dit een overeenkomst met de moeder en voelen we ons goed in deze rol. Toch heb ik een gevoel van gemis tijdens het werk en meer nood aan contact met mijn kind.”

Niet iedereen stelt zich vragen bij een duidelijk verschillende taakverdeling tussen de beide ouders. Voor een vader is het eenvoudig dat:

|| “Ik steun mijn vrouw als vader van mijn zoon”

## 6.3 Verantwoordelijkheid opnemen in het huishouden

Een min of meer vlot gerund huishouden is in zeker opzicht een voorwaarde voor gezinsgeluk. In de volksverhalen komen de kabouterijtjes dat doen terwijl je slaapt of niet kijkt en in vorige generaties was dat zondermeer een taak voor de vrouw. Tegenwoordig zijn de meeste Belgen ervan overtuigd dat die taken gelijk verdeeld moeten worden, of dat dat toch minstens min of meer het geval zou moeten zijn.

### Enquête #YouToo?

In de enquête #YouToo? werd mensen naar hun mening gevraagd over de volgende drie stellingen. Ze bevatten een onderliggende contradictie, maar die werd door de meeste respondenten niet als dusdanig aangevoeld. Telkens is een ruime meerderheid van de Belgen voorstander.

*Ben je het eens met de volgende uitspraken? Het gaat over jouw mening.*

- *Vrouwen en mannen moeten binnen een gezin een gelijk deel van de huishoudelijke taken op zich nemen.*
- *Vaders en moeders moeten de zorg en de opvoeding van kinderen gelijk verdelen.*
- *Hoe de taken binnen een gezin verdeeld worden, gaat eigenlijk niemand anders iets aan.*

Tabel 29: Mening over de verdeling van huishoudelijk werk, zorg en opvoeding in het gezin (n=523, 489)

		Helemaal eens	Eerder eens	Totaal "eens"
Vrouwen en mannen moeten binnen een gezin een gelijk deel van de huishoudelijke taken op zich nemen.	Vrouwen	64,6%	28,7%	93,3%
	Mannen	52,9%	30,0%	82,9%
Vaders en moeders moeten de zorg en de opvoeding van kinderen gelijk verdelen.	Vrouwen	66,0%	28,1%	94,1%
	Mannen	58,4%	30,2%	88,7%
Hoe de taken binnen een gezin verdeeld worden, gaat eigenlijk niemand anders iets aan.	Vrouwen	47,6%	34,9%	82,5%
	Mannen	47,3%	33,3%	80,6%

Bron: IGVM, Enquête #YouToo? (gewogen steekproefresultaten)

89% van de mannen is voorstander van een gelijke betrokkenheid in zorg en opvoeding van de kinderen. 83% is voorstander van een gelijke verdeling van het huishoudelijk werk. Bij vrouwen stijgen deze percentages tot 94% en 93%. Wel is het aandeel respondenten dat

'eerder eens' zegt, telkens aanzienlijk, namelijk 28% à 30%. Er bestaat met andere woorden een vrij grote eensgezindheid over de principes, maar tegelijk gaat het voor veel mensen niet om uitgesproken meningen.

Voor de derde stelling verdwijnt het gendersverschil volledig. Nagenoeg evenveel mannen als vrouwen vinden de taakverdeling in huis een privézaak. Een formulering als "*dat gaat eigenlijk niemand anders iets aan*" kan zelfs geïnterpreteerd worden als irritatie. Het feit dat veel mensen er zich in herkennen kan erop wijzen dat mensen er zich van bewust zijn dat er een ideaal bestaat, maar dat ze er niet in slagen daaraan te voldoen. Een interessante vraag zou zijn: wie voelt zich verantwoordelijk voor de gelijke verdeling van taken in huis? Mogelijk bestaat hier veel frustratie rond.

Elders in de vragenlijst bevatte de enquête #YouToo? voor mensen die samenwonen met anderen een aantal vragen over de verdeling van huishoudelijk werk en het opnemen van verantwoordelijkheid hierin.

- *Hoe vaak is er bij jou thuis onenigheid tussen gezinsleden over de verdeling van huishoudelijk werk?*
- *Wie doet het merendeel van het huishoudelijk werk bij jou thuis?*
- *Wie bepaalt in je gezin wat er moet gebeuren in het huishouden? Het gaat dan over wie welke taak krijgt en hoe vaak die taak moet gebeuren.*

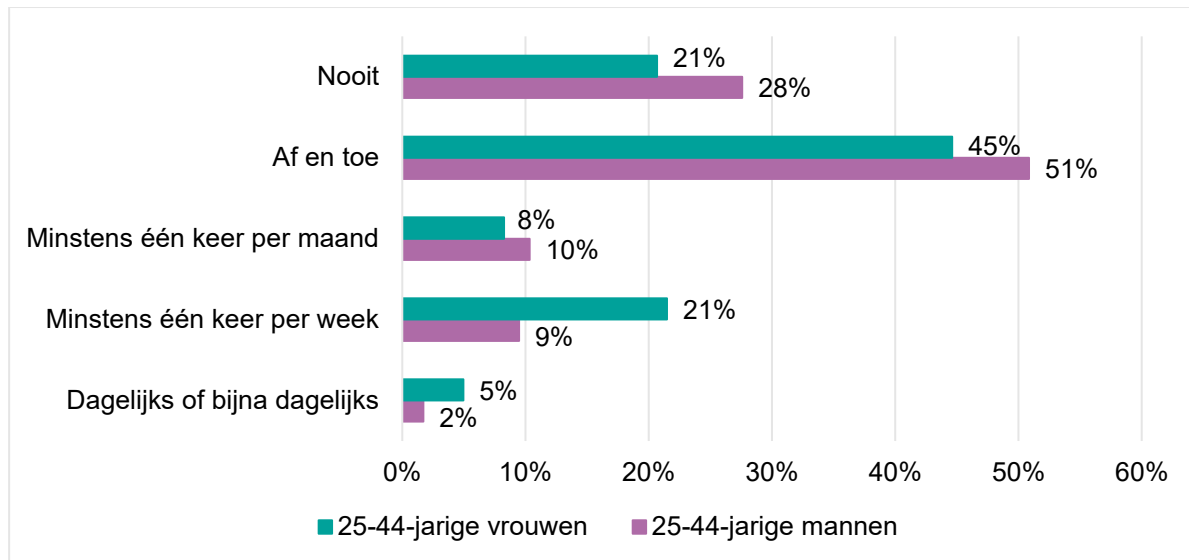
Er kan hier op twee manieren een genderkloof worden vastgesteld: ten eerste in de verdeling van huishoudelijk werk, maar minstens zo interessant, ook in de perceptie van die verdeling.

In de analyse hier is ingezoomd op de leeftijdsgroep van de 25 tot 44-jarigen om vergelijkbaar te zijn met de groep van ouders in de enquête Geboorteverlof. De vaststellingen voor andere leeftijdsgroepen zijn grotendeels gelijkaardig.

Respondenten werden gevraagd of er vaak onenigheid was binnen het gezin over de verdeling van huishoudelijk werk. Eén op twintig vrouwen antwoordt dat er dagelijks conflicten over zijn, één op vier minstens wekelijks. Bij mannen ligt dat aandeel een heel stuk lager. Maar één op tien spreekt van wekelijkse onenigheid. De helft van de mannen geeft toe dat er af en toe onenigheid is. In vergelijking met andere leeftijdsgroepen geven 25 tot 44-jarigen iets vaker aan dat er onenigheid is binnen het gezin over de taakverdeling. 21% van de vrouwen en 28% van de mannen van 25 tot 44 jaar zegt dat er in het gezin nooit spanningen zijn rond de verdeling van huishoudelijke taken.

**Grafiek 5: Onenigheid over de verdeling van huishoudelijk werk binnen gezinnen, 25-44-jarigen (n=133, 125)<sup>23</sup>**

**Hoe vaak is er bij jou thuis onenigheid tussen gezinsleden over de verdeling van huishoudelijk werk?**

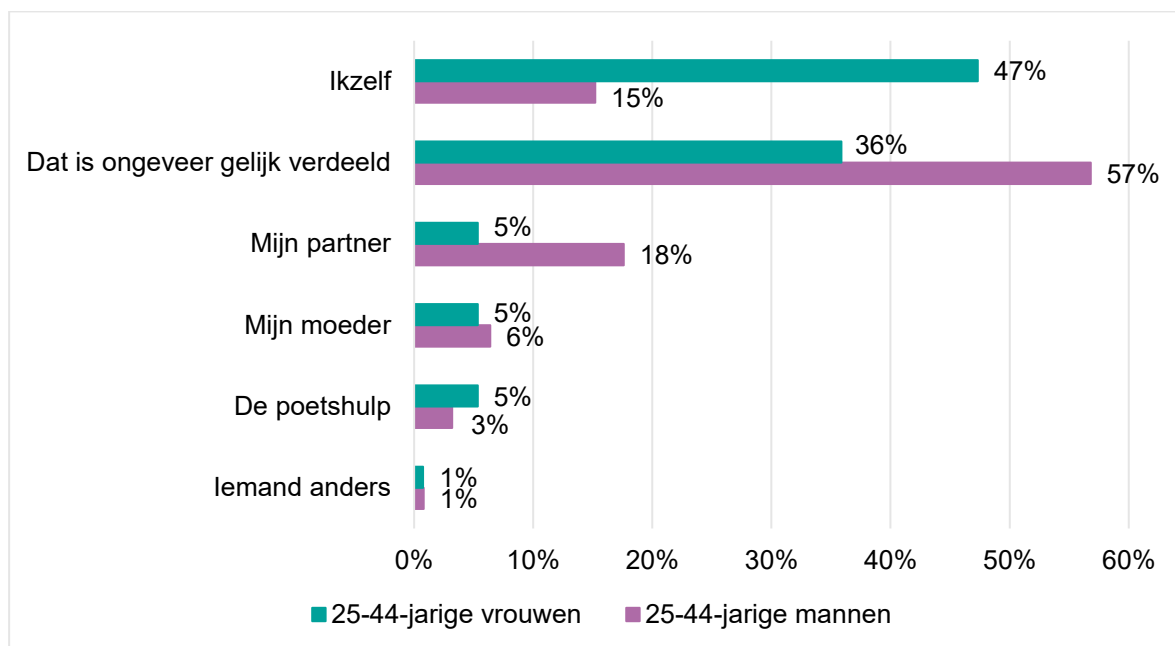


Bron: IGVM, Enquête #YouToo? (gewogen steekproefresultaten)

Als er gevraagd wordt naar de eigen inschatting over de verdeling van het werk, zijn er veel meer vrouwen die zeggen dat zij zelf het merendeel van het werk doen, namelijk 47% tegenover 15% van de mannen. Slechts 18% van de mannen schat in dat hun partner het meeste werk doet. Mannen schatten vaker in dat in hun huishouden de verdeling ongeveer gelijk is: 57% beschouwen de zaak als min of meer gelijk verdeeld. Bij vrouwen is dat maar 36%.

<sup>23</sup> Voor deze berekening werd gebruik gemaakt van de gewogen steekproefresultaten voor de leeftijdsgroep 25 tot 44-jarigen. Daardoor gaat het om vrij weinig respondenten. Voor deze vragen was het verschil in de antwoorden tussen de steekproefgroep en de open enquête vrij groot, zodat er toch voor geopteerd werd om die hier niet te gebruiken. Meer informatie over de methodologie van het onderzoek op de [website van het Instituut](#).

**Grafiek 6: Ongelijke verdeling van huishoudelijk werk binnen gezinnen, 25-44-jarigen (n=133, 125)**  
**Wie doet het merendeel van het huishoudelijk werk bij jou thuis?**



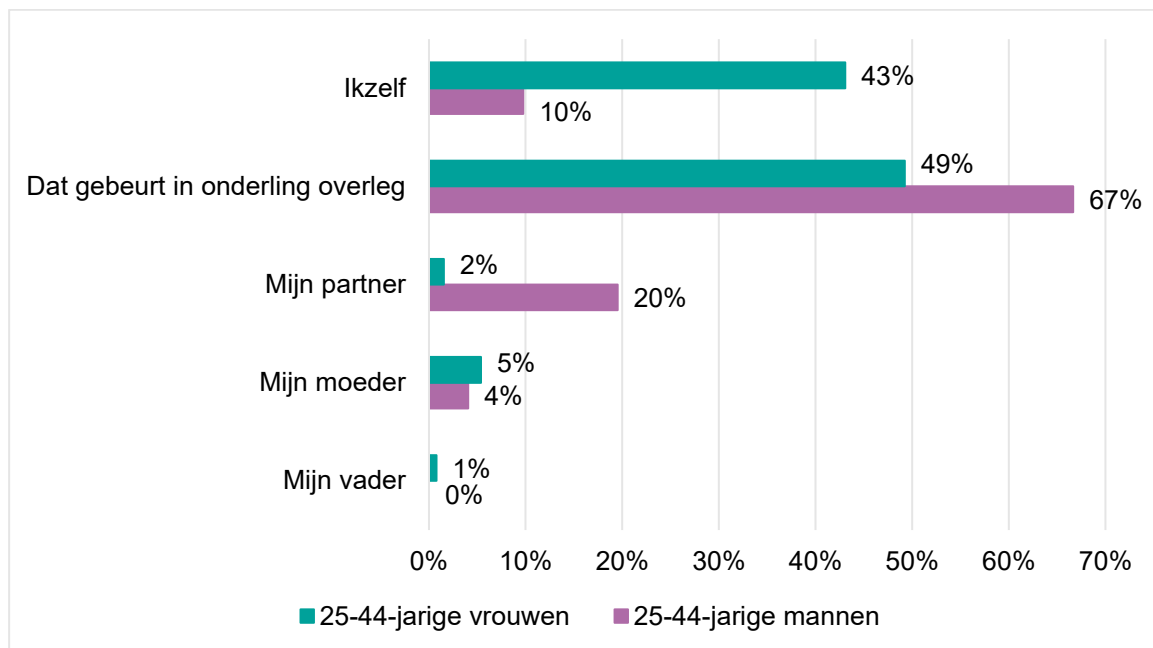
Bron: IGVM, Enquête #YouToo? (gewogen steekproefresultaten)

Een huishouden vergt vrij veel organisatie. Deze management-kant van de zaak blijft heel vaak onzichtbaar. In de enquête volgde nog een vraag in een poging om hierop de vinger te leggen. Achterliggend is de idee: als een man of een jongen de afwas doet, “doet” hij dan het huishouden of “helpt” hij in het huishouden? Dat is geen semantisch verschil. Wie wordt er uiteindelijk (onbewust) verantwoordelijk geacht voor de goede gang van zaken? In een gendergelijke samenleving is dat vanaf een zekere leeftijd en mits een zekere gezondheid, iedereen. In een samenleving waarin gendergelijkheid een abstract idee blijft, dragen vrouwen uiteindelijk de verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat de taken gelijk verdeeld worden. Lukt dat niet, dan is dat ook hun verantwoordelijkheid en frustratie. Gendergelijkheid in het gezin wordt op die manier geen recht voor vrouwen, maar een opdracht.



**Grafiek 7: De organisatie van huishoudelijk werk binnen gezinnen, 25-44-jarigen (n=133, 125)**

**Wie bepaalt in je gezin wat er moet gebeuren in het huishouden? Het gaat dan over wie welke taak krijgt en hoe vaak die taak moet gebeuren.**



Bron: IGVM, Enquête #YouToo? (gewogen steekproefresultaten)

Opnieuw toont de grafiek zowel een genderverschil in taakverdeling als in perceptie: de helft van de vrouwen en twee derde van de mannen geeft aan dat het huishouden in onderling overleg wordt georganiseerd. 43% van de vrouwen en 10% van de mannen geven aan dat zij zelf de beslissingen nemen. Slechts 2% van de vrouwen en 20% van de mannen verwijst naar de partner.

De genderverschillen in de taakverdeling blijven voor een stuk overeind, zowel in de praktijk als in de hoofden van mensen. Tegelijk is er wellicht veel aan het veranderen. Het is ook duidelijk dat een gelijke verdeling min of meer als norm geldt.

### **Enquête Geboorteverlof**

In de enquête Geboorteverlof werd er analoog aan de vraag over zorg gevraagd hoe vaak respondenten in de afgelopen week de afwas hadden gedaan, eten gemaakt, boodschappen gedaan, papierwerk voor het gezin, kleine herstellingen, gestofzuigd, gewassen, schoongemaakt of gestreken.

Uit de antwoorden blijkt dat vaders toch minder betrokken willen zijn bij het huishoudelijk werk dan bij de zorg voor hun baby. Een vader verzucht:

“Op dit moment maken mijn vrouw en ik ruzie over uw vragenlijst. Nu tevreden?”

Tabel 30: Vaders en huishoudelijk werk in de afgelopen week, overzicht (n=1126)

Hoe vaak heb je in de afgelopen week...	Geen enkele keer	1 keer	2 tot 3 keer	4 tot 5 keer	Meer dan 5 keer	Weet niet	N.v.t.	Totaal
eten klaargemaakt	21,0%	13,9%	28,4%	14,7%	19,4%	1,0%	1,4%	100%
de afwas gedaan, of de afwasmachine in-, of uitgeladen	12,2%	11,2%	29,8%	17,3%	27,5%	0,6%	1,4%	100%
de was gedaan	44,3%	16,5%	23,2%	6,9%	6,2%	0,7%	2,1%	100%
de strijk gedaan	68,4%	11,6%	5,8%	1,7%	1,3%	0,9%	10,2%	100%
boodschappen gedaan	13,0%	27,1%	36,0%	10,1%	12,4%	0,4%	1,0%	100%
papierwerk voor het gezin gedaan	26,5%	23,1%	29,6%	7,6%	8,8%	1,9%	2,5%	100%
kleine herstellingen gedaan	26,8%	29,2%	25,3%	5,9%	7,2%	1,7%	3,8%	100%
gestofzuigd	30,5%	27,0%	23,8%	6,6%	6,7%	0,9%	4,5%	100%
schoongemaakt	38,7%	24,8%	20,3%	5,7%	5,8%	0,8%	3,9%	100%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

28% van de vaders had in de afgelopen week meer dan vijf keer de afwasmachine ingeladen of de afwas gedaan. Bijna één op vijf had meer dan vijf keer eten klaargemaakt. Als dat uitgebreid wordt tot minstens vier keer, dan geldt dat voor respectievelijk 45% en 34% van de vaders. 20% had in de afgelopen week minstens eenmaal de strijk gedaan. Dat lijkt weinig, maar in vergelijking met eerdere onderzoeken naar tijdsbesteding, is dat een grote vooruitgang.<sup>24</sup> Meer dan de helft van de vaders had de was gedaan. Boodschappen doen is de meest populaire activiteit. 86% van de vaders had dat minstens één keer voor zijn rekening genomen.

Tabel 31: Vaders en huishoudelijk werk in de afgelopen week (n=1177)

Minstens 4x eten klaargemaakt	34%
Minstens 4x de afwas/afwasmachine gedaan	45%

<sup>24</sup> In 2013 deed maar 10,7% van de mannen van 18 jaar en ouder de was of de strijk. Gemiddeld besteedden mannen daar toen 18 minuten per week aan. Deze cijfers zijn gebaseerd op onderzoek van Statbel en de onderzoeksgroep TOR van de VUB. Meer info op de website van het Instituut: [Vrouwen en mannen in België. Derde editie. Hoofdstuk Tijdsbesteding.](#)

<b>Minstens 1x de was gedaan</b>	53%
<b>Minstens 1x de strijk gedaan</b>	20%
<b>Minstens 1x boodschappen gedaan</b>	86%
<b>Minstens 1x papierwerk voor het gezin gedaan</b>	69%
<b>Minstens 1x kleine herstellingen gedaan</b>	68%
<b>Minstens 1x gestofzuigd</b>	64%
<b>Minstens 1x schoongemaakt</b>	57%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

379 vaders schreven nog een kleine aanvulling bij de 'andere'-optie. In ongeveer één derde van de antwoorden werden de al bevroegde zaken herhaald, zoals koken, wassen en schoonmaken. Iets minder dan één op drie antwoorden ging over tuinieren en één op vier over vuilnis buitenzetten of afval sorteren. In één op acht werd opruimen vermeld.

In de uitgebreide open vraag over het combineren van werk en gezin stonden heel wat vaders stil bij het probleem van de dubbele dagtaak, maar ook bij dat van de dubbele standaard.

Een vader verwijst naar zijn aandeel in het gezinsinkomen:

“ In de huishoudens waar de mannen de huur en de kosten betalen en zorgen dat er eten is voor het gezin, hoeven ze niet mee te helpen in het huishouden.

Een andere vader merkt wat knorrig op:

“ De ramen wassen, dat doet mijn vrouw ook niet...

Andere vaders verwijzen naar hoe alles uiteindelijk draait rond de baby en het hele leven erdoor verandert:

“ Ik heb het toch wat onderschat, er komt plots een pak werk bij, waardoor je andere taken minder frequent, minder goed of helemaal niet kunt uitvoeren. Ook zijn er enorm veel onverwachte wendingen, je kunt niets meer plannen. De kleine wordt plots ziek, maar dan weer net niet ziek genoeg om thuis te blijven. Het dutje duurt wat langer, of korter dan je verwacht had... De kleine wil aandacht als je bezig bent met koken... Veel, soms te veel, planningswijzigingen en daar heb ik het moeilijk mee. Gelukkig kan de mama er beter mee om.

Kortom, who's the boss? De baby, natuurlijk.

De komst van de baby brengt niet alleen meer werk met zich mee, het maakt die taken ook moeilijker en moeilijker te combineren. Op zich kan de geboorte van een baby een aanleiding zijn om de taakverdeling te verschuiven. Een vader merkt op:

“ Sinds ik vader ben merk ik op dat ik veel meer huishoudelijke taken op mij neem.

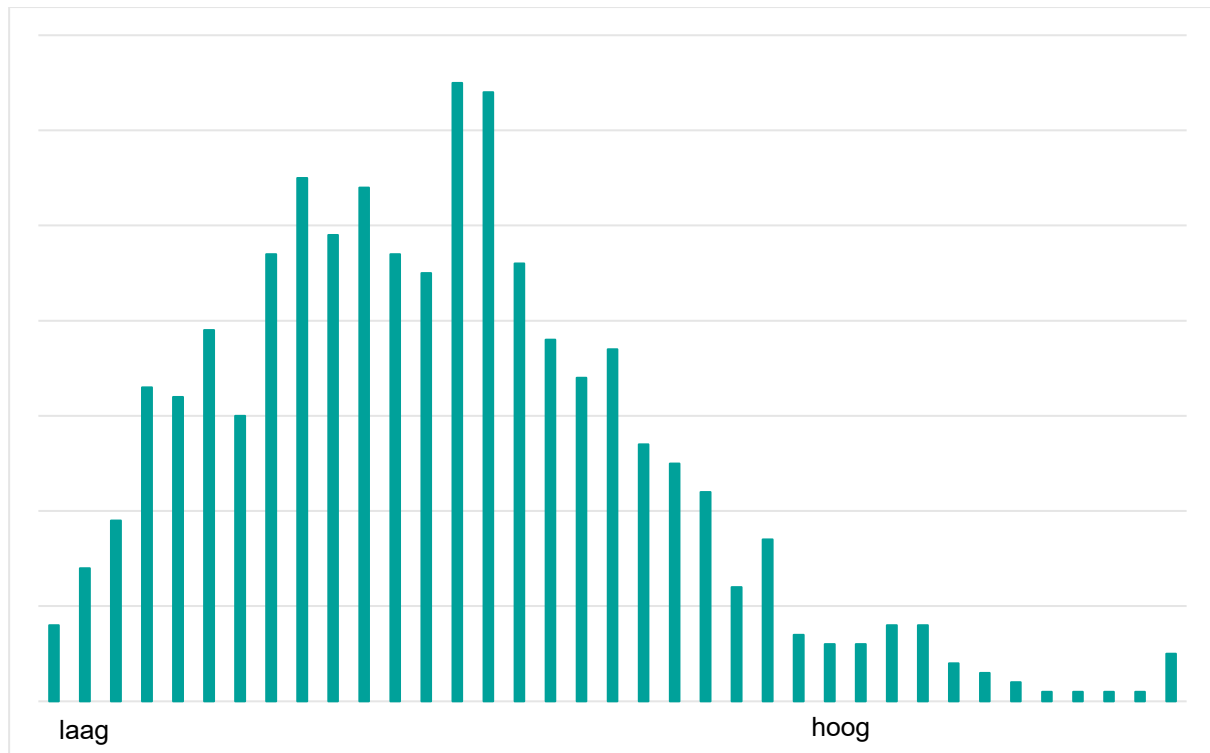
Als ouders een beroep kunnen doen op hulp van buitenaf, of taken kunnen uitbesteden, kan dat heel wat druk van de ketel nemen, al blijft het veel organiseren.

“ Er moet een gezonde verstandhouding zijn binnen het gezin en we helpen elkaar waar nodig. Bij ons in het gezin zijn mama en papa even belangrijk en we voeren beiden de huishoudelijke taken uit indien nodig en indien dat lukt in combinatie met het werk. Extra Huishoudhulp is belangrijk om meer tijd te kunnen vrijmaken voor het gezin. Wij verkiezen om onze dochter 3 dagen naar de creche te laten gaan en 2 dagen bij de grootouders. 's Morgen en 's avonds en in het weekend zorgen we dat er voldoende tijd wordt uitgetrokken voor de opvoeding en het gezin. Met een flexibele job en werkuren is het niet altijd even makkelijk om de planning vlot te laten verlopen, maar we voorzien altijd oplossingen en we worden goed bijgestaan door de grootouders.

Hoewel heel wat vaders stilstaan bij de betekenis van het vaderschap en wat er verandert in hun leven, zijn er niet zo veel vaders die de verdeling van huishoudelijk werk in die overwegingen een belangrijke plaats geven.

Als analoog aan de zorgscores huishoudscores worden berekend, komt het volgende patroon naar boven.

Grafiek 8: Huishoudscores, vaders (n=912)<sup>25</sup>



Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

12% van de vaders was erg weinig bezig geweest in het huishouden. 17% had een goede score, rekening houdend met het soort taken dat bevroegd was.

## 6.4 Nadenken over gendergelijkheid

De geboorte van een baby is een scharniermoment voor veel koppels. Vaak helt de balans vanaf dan sterker door in de richting van een ongelijke taakverdeling, overeenkomstig maatschappelijke verwachtingen en niet in vraag gestelde stereotypen. Uit het onderzoek blijkt het echter ook een moment te zijn om na te denken over gendergelijkheid en -ongelijkheid. Opvallend is dat opvattingen en gedrag hier diametraal tegenover elkaar kunnen staan: toegewijde, zorgende vaders die ervan overtuigd zijn dat ze daar niet de juiste aanleg voor hebben, of overtuigde gelijkheidsdenkers die dat niet in de praktijk brengen, het komt beide voor. Het lijkt erop dat denken en spreken over zorgende vaders enerzijds en de veranderingen in het gedrag van jonge vaders anderzijds twee parallelle evoluties zijn met eigen snelheden en wellicht een eigen logica.

Een vader vult de enquête als volgt aan:

<sup>25</sup> De huishoudscore werd eenvoudig berekend als een punt per frequentiescore per item (1 keer = 1 punt, 2-3 keer = 2 punten; 4-5 keer = 3 punten en meer dan 5 keer = 4 punten). Een huishoudscore van 4 of lager werd als laag beschouwd (gemiddeld minder dan de helft van de taken 1x gedaan). Een huishoudscore van 19 of hoger werd beschouwd als hoog (gemiddeld een maximumscore op 2 taken en 4 taken minstens 2x gedaan en 3 taken minstens 1x gedaan). Onvolledig ingevulde vragen en de antwoorden 'weet niet' of 'niet van toepassing' werden buiten beschouwing gelaten.

“ Het is moeilijk omdat het niet in mijn DNA zit, maar ik doe wat ik kan!

Of zorgen voor een kleine baby aangeboren is en in de natuur van vrouwen ligt, of juist een kwestie is van de juiste informatie meekrijgen en voldoende kansen om het te leren, is een thema dat regelmatig terugkomt. Er ontstaan ook veel tussenposities. Typisch aan culturele veranderingen is dat ideeën heel erg gemixt raken. Ze zijn ook niet noodzakelijk onderling consistent. Een vader gaat te raden bij zijn vrouw, om te weten wat er moet gebeuren.

“ Ik denk dat veel vaders wel betrokken willen zijn, maar vaak een afwachtende houding aannemen "de mama weet/kan het allicht beter". Ze wachten misschien ook instructies af omdat ze onzeker zijn. Ik heb zelf het geluk dat mijn vrouw mij veel vertrouwen geeft en mij dingen gewoon laat doen en zegt dat ik ze even goed kan. Daardoor neem ik zorgtaken ook gemakkelijker zelf op mij. Door het langere geboorteverlof voor de moeder, merk ik wel dat zij meer tijd heeft gehad om zich in te lezen in onderwerpen als slapen, eten etc. Daardoor bepaalt mijn vrouw ook eerder de aanpak die we hierin volgen. Ik zou daar graag ook meer over lezen, maar vind daar de tijd niet voor.

Deze vader vertelt dat hij geluk heeft met zijn vrouw, omdat ze hem zo goed betreft bij de babyzorg en hem daarin bevestigt. Impliciet bevat het citaat de verwachting dat het de taak van een moeder zou zijn om de vader actief te betrekken. Zelfs als de kennis niet aangeboren is, wordt er dan toch in haar richting gekeken, omdat zij 'de tijd' zou hebben om de nodige informatie te verzamelen. Daardoor blijft de verantwoordelijkheid ongelijk verdeeld. Verwijzen naar al dan niet tijd hebben is een beetje een valkuil. Het betekent gewoonlijk dat iets op een bepaalde manier georganiseerd is en dat daar niet tegenin wordt gegaan.

Een andere vader stelt:

“ Gelijke kansen voor iedereen. We zijn allemaal gelijk om welke taak dan ook uit te voeren. Mannen zouden dus meer voor hun partner moeten doen.

De principiële gendergelijkheid betekent hier dus niet een gedeelde verantwoordelijkheid. Mannen moeten hun partners helpen. Onder de principiële gendergelijkheid, blijft op die manier een gendersverschil overeind.

Niet alleen ideeën botsen en bieden weerstand, ook de oude gedragspatronen kunnen hardnekkig zijn. Wie gendergelijkheid als principe hoog in het vaandel draagt, ondervindt vaak aan den lijve hoe de gewoontes en praktijken rond de babyzorg nog stammen uit een andere tijd. Een vader is gefrustreerd over de toon waarin hij wordt aangesproken:

“ Heel veel informatie voor tijdens de zwangerschap of na de geboorte is gericht aan moeders. Als er al boeken of tips bestaan voor vaders, zijn die vaak karikaturaal: 'steek een ikea-bedje in elkaar', 'je gaat minder op café kunnen,' etc.

Het streven naar gendergelijkheid in het gezin is voor veel vaders een na te streven ideaal. Een volgend obstakel in de praktijk is de vaak onbewust gegenderde visie op buitenshuis werk. In de voorgaande generaties gold dat immers voor veel vrouwen als een voorrecht, als de realisatie van het eigen potentieel, terwijl het voor veel mannen juist als een verplichting gold, als de opdracht om het gezin te onderhouden. Opnieuw botst dat.

Een vader vertelt over de dubbele standaard rond de financiële verantwoordelijkheid. Het stoort hem hoe hij geconfronteerd wordt met de verwachting dat hij de helft van de taken in huis op zich zou moeten nemen, zonder dat daarbij rekening wordt gehouden met zijn betaald werk. Een meer gelijke verdeling op dat vlak is volgens hem onbespreekbaar.

|| Als het over het verdelen van de huishoudelijke taken gaat, is het vaak moeilijk om het argument te gebruiken dat je veel werk hebt. Ook in het openbaar wordt daarmee gelachen. Het is moeilijk om te zeggen dat mijn inkomen voorziet in 80% van de behoeften van mijn gezin en dat je om dat inkomen te verdienen moet werken (en dat dat niet altijd leuk is). Huishoudelijke taken worden beschouwd als tijd voor het gezin, terwijl werken dat niet is. Ik moet me vaak 'verontschuldigen' voor het feit dat ik een baan heb, terwijl mijn gezin dankzij deze baan kan leven. Dat is oneerlijk. Bovendien werkt mijn vrouw 4/5<sup>e</sup> en wil ze naar 1/2<sup>e</sup> gaan. Ik betwijfel of ze het tegenovergestelde zou accepteren (zij aan 100% en ik halftijds). Als we allebei parttime zouden werken, zou dat financieel moeilijk zijn (hoewel niet speciaal voor mij - ik zou met minder tevreden zijn).

Het is uiteraard niet de bedoeling hier een waardeoordeel mee uit te spreken. Waar het om gaat, is de vaststelling dat de beweging naar meer gendergelijkheid niet evident is en dat koppels vandaag vaak weinig handvaten krijgen aangereikt om met de uitdagingen aan de slag te gaan.

Een jonge vader vertelt hoe ze de gelijkheid in de praktijk willen brengen binnen hun relatie door alle beslissingen over hun kind met elkaar te bespreken en steeds te zoeken naar een gulden middenweg. Onbedoeld leidt dat echter ook vaak tot vermoeidheid en conflicten.

|| Vader worden was, en is nog steeds elke dag, een enorme omwenteling. In onze relatie met ons kind, wanneer we geconfronteerd worden met nieuwe situaties en nieuwe reacties van het kind, praten mijn partner en ik veel en we proberen steeds de beste oplossing te vinden tussen onze meningen waar we het allebei over eens kunnen zijn. Als we erg moe zijn, verdwijnt de kwaliteit van deze dialoog en dat is erg vervelend. We proberen er ons door te ploeteren, maar we kunnen minder goed luisteren en ik verlies mijn geduld. Dit ondermijnt het zelfvertrouwen en het vertrouwen in elkaar. Als ik als vader echt niet weet wat ik moet doen, geef ik toe dat ik het aan haar overlaat.

Een halftijds werkende vader vond in de dagelijkse praktijk van het huishoudelijk werk een eye-opener over genderongelijkheid in de voorgaande generaties en de structurele onderwaardering van het werk van vrouwen:

“ Ik weet nu dat parttime huisvader zijn veel werk is. De opgeofferde generaties van huisvrouwen verdienen een verontschuldiging en een waardige erkenning. De huidige sociale veranderingen zijn positief in termen van gelijkheid, maar het is nog steeds onvoldoende.

Een voltijds zorgende vader merkt op hoe dat niet altijd evident is.

“ Als mensen zich realiseren dat ik de primaire verzorger van ons kind ben, zijn ze meestal verbaasd, maar niet negatief. Toch voel ik me wat ongemakkelijk als ik mijn kind meeneem naar speelzalen. Als enige aanwezige vader (en vooral als fysiek grote man), maak ik me zorgen dat mijn aanwezigheid de ruimte minder comfortabel maakt voor anderen.

Een vader denkt na over de essentie van zorgen voor je kinderen.

“ Ik vind de vragen die aan deze vragenlijst ten grondslag liggen fundamenteel. We hebben het hier over de voorwaarden die nodig zijn voor de opvoeding van onze kinderen en de tijd die we volgens mij aan hen moeten besteden om de wereld van morgen anders op te bouwen dan we gisteren hebben gedaan.

Kortom, vaders vermelden in hun verhalen heel wat stereotypen, waar ze zelf vanuit gaan, of waar ze tegenaan botsen in hun poging om betrokken vaders te zijn. Gendergelijkheid is een duidelijk ideaal, maar de praktijk is nooit gemakkelijk of voor de hand liggend.

## 6.5 Stereotypen en discriminaties

Het is niet zo makkelijk om discriminatie te meten via een vragenlijst. Dat geldt zeker voor situaties waarin mensen zich er niet van bewust zijn dat ze gediscrimineerd worden. De beste methode is een lijst met concrete voorvallen voor te leggen en telkens te vragen of mensen ze hebben meegemaakt. Zelfs het samenstellen van die lijst was voor dit onderzoek niet evident.

Er werd aan de respondenten eerst gevraagd of ze een aantal situaties hadden meegemaakt en vervolgens werd er gevraagd of ze dachten dat bepaalde zaken vaak voorkwamen. Verrassend genoeg bleek er geen nauw verband tussen de twee te bestaan. Vervolgens werden ook een aantal stereotiepe opvattingen over vaders en moeders voorgelegd.



**Tabel 32: Vaders die het slachtoffer worden van seksisme (n=1063)**

Heb je al ooit één van de volgende dingen meegemaakt?	Ja, al dikwijls	Ja, één keer of enkele keren	Nee nog nooit	N.v.t.	Weet niet	Totaal
Je wilde je baby verschonen en daar was alleen maar plaats voor op het damestoilet.	27,5%	25,0%	34,0%	8,5%	5,1%	100,0%
Iemand van de kinderopvang wilde een probleem met je kind niet met jou bespreken en vroeg naar de moeder.	1,3%	2,8%	75,0%	18,3%	2,6%	100,0%
	1,7%	3,6%	94,8%			100,0%
Je werd belachelijk gemaakt omdat je voor je baby zorgde.	1,7%	6,4%	85,2%	4,7%	2,0%	100,0%
Je kreeg ongepaste opmerkingen van onbekenden omdat je voor je baby zorgde.	1,2%	4,4%	87,8%	4,3%	2,3%	100,0%
Er werd je gevraagd of je je werk goed kan combineren met je gezin.	21,4%	38,7%	33,8%	3,4%	2,8%	100,0%
Je kreeg commentaar van onbekenden omdat je je baby niet zelf een schone pamber wilde aandoen.	0,8%	3,1%	69,9%	24,3%	1,9%	100,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

53% van de vaders hadden al ooit meegemaakt dat ze hun baby wilden verschonen en dat er daarvoor enkel voorzieningen waren op de damestoiletten. 27,5% zegt het al dikwijls te hebben meegemaakt.

Sommige vaders maakten al mee dat mensen van de kinderopvang naar de moeder vroegen om een probleem in verband met hun kind te bespreken. Als er rekening mee wordt gehouden dat een grote groep vaders niet van toepassing antwoordden – omdat hun kind niet naar de opvang gaat, of omdat ze het nooit zelf afhalen – dan gaat het toch om 5% van de vaders. Dat is te hoog, zelfs als 95% van de vaders correct wordt behandeld door het personeel van de kinderopvang.

Vaders die voor hun baby's zorgen, gaan in tegen de stereotypen. Mensen belachelijk maken die 'uit de band springen' is een manier om stereotypen te versterken. Het is één van de mechanismen waarmee seksisme in stand wordt gehouden. 2% van de vaders geeft aan dat ze dat al dikwijls hebben meegemaakt, 6% al één of enkele malen. Opnieuw zijn dat eigenlijk te hoge cijfers.

Ongepaste opmerkingen van onbekenden kunnen in verschillende richtingen gaan. Verschillende vaders wijzen er bijvoorbeeld op hoe vervelend ze het vinden om complimentjes te krijgen voor iets wat toch heel vanzelfsprekend zou moeten zijn. Anderen worden misschien net terechtgewezen omdat ze ‘vrouwenwerk’ doen. Hoe dan ook betekenen dit soort opmerkingen dat de vaders iets ongewoons zouden doen, wanneer ze voor hun baby zorgen. 6% maakte dat al ooit mee.

De vraag of je je werk en je gezin goed kan combineren wordt als een (milde) vorm van seksisme beschouwd wanneer ze in een werkcontext aan vrouwen wordt gesteld. Als ze niet aan mannen wordt gesteld kan dat eveneens geïnterpreteerd worden als seksisme, omdat vaders dan niet erkend worden in hun zorgrol. De antwoorden zijn hier heel erg verdeeld: 21% van de vaders kreeg die vraag al dikwijls, 39% al enkele keren, 34% nog nooit.

Het laatste item was in feite een omgekeerde stelling: reageren onbekenden als je je baby zelf geen schone pamber wil aandoen? 24% antwoordt dat het niet van toepassing is, wellicht omdat ze die pamber al lang zelf verschoond hebben voordat er iemand iets kan zeggen. 4% van de vaders kreeg al ooit opmerkingen, omdat ze niet zorgend genoeg waren.

Heel wat vaders merken het onderliggend seksisme in de opmerkingen en reacties van omstaanders zelf op. Eén vader verwijst naar het zogenaamde applaus dat hij krijgt:

“ Ik krijg veel meer applaus dan mijn vrouw als ik voor mijn kind zorg. Nu is het zo dat zij degene is die het vaakst voor hem zorgt, maar voor de maatschappij is dat maar 'normaal'.

Als vaders gevraagd wordt een inschatting te maken van hoe vaak vaders benadeeld worden in de samenleving, liggen die cijfers dikwijls een stuk hoger dan zelf negatief of minder gunstig behandeld te worden.

**Tabel 33: De inschatting van vaders van seksisme tegen vaders (n=1063)**

In welke mate denk je dat de volgende uitspraken waar zijn?	Helemaal waar	Eerder waar	Eerder niet waar	Helemaal niet waar	Weet niet	Totaal
Bij een echtscheiding zullen veel rechters nog oordelen in het voordeel van de biologische moeder.	13,9%	44,7%	9,0%	5,1%	27,3%	100,0%
De mensen van de kinderopvang behandelen vaders, meemoeders en meouders vaak als minder belangrijk dan de biologische moeder.	3,4%	16,0%	25,6%	29,8%	25,2%	100,0%
Leerkrachten behandelen vaders, meemoeders en meouders vaak als	1,7%	11,7%	24,7%	25,3%	36,6%	100,0%

In welke mate denk je dat de volgende uitspraken waar zijn?	Helemaal waar	Eerder waar	Eerder niet waar	Helemaal niet waar	Weet niet	Totaal
minder belangrijk dan de biologische moeder.						
Vaders, meemoeders en meeouders die ouderschapsverlof nemen om bij hun kinderen te zijn, worden daar op het werk nog dikwijls voor benadeeld.	10,2%	28,0%	18,8%	11,4%	31,6%	100,0%
Wat vaders, meemoeders en meeouders voor hun kinderen doen, wordt dikwijls onderschat.	19,8%	40,7%	15,9%	8,2%	15,4%	100,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Het valt op dat er telkens een hele grote groep zegt niet te weten of de stellingen waar zijn. 37% antwoordt bijvoorbeeld niet te weten of leerkrachten dikwijls meer belang hechten aan de moeder.

59% van de vaders schat in dat rechters eerder in het voordeel van de moeder oordelen bij een echtscheiding. Voor 14% is dat helemaal het geval.

30% vindt het helemaal niet waar dat het personeel van de kinderopvang vaders, meemoeders en meeouders minder belangrijk vindt. 16% denkt dat dat eerder wel zo is. 3% is ervan overtuigd.

10% van de vaders is ervan overtuigd dat vaders, meemoeders en meeouders die ouderschapsverlof opnemen daar op het werk dikwijls voor benadeeld worden. 28% denkt dat dat eerder waar is.

61% van de vaders vindt dat hun aandeel in de zorg voor hun kinderen dikwijls onderschat wordt. Voor 20% is dat helemaal waar, voor 41% eerder waar.

**Tabel 34: Vaders en stereotiepe opvattingen (n=1063)**

In welke mate ben je het eens met de volgende uitspraken?	Helemaal eens	Eerder eens	Eerder on-eens	Helemaal on-eens	Weet niet	Totaal
Vrouwen zijn beter in het zorgen voor kleine kinderen dan mannen.	20,4%	38,3%	23,5%	13,3%	4,5%	100,0%

In welke mate ben je het eens met de volgende uitspraken?	Helemaal eens	Eerder eens	Eerder on-eens	Helemaal on-eens	Weet niet	Totaal
Kinderen hebben vooral een moeder nodig.	21,2%	25,0%	28,4%	20,5%	4,9%	100,0%
Mannen moeten ervoor zorgen dat hun gezin niets te kort komt.	32,7%	37,1%	16,1%	9,8%	4,3%	100,0%
Huishoudelijk werk moet gelijk verdeeld worden binnen een gezin.	43,4%	39,8%	8,7%	3,2%	4,9%	100,0%
Hoe de taken binnen een gezin verdeeld worden, gaat eigenlijk niemand anders iets aan.	44,3%	33,0%	7,7%	3,9%	11,1%	100,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Er werd een vraag uit de enquête #YouToo? overgenomen: 'Hoe de taken binnen een gezin verdeeld worden, gaat eigenlijk niemand anders aan'. Die resultaten kwamen aan bod in paragraaf 6.3. De resultaten liggen hier iets lager: 77,3% van de vaders is het ermee eens.

# 7 Meemoeder worden

## 7.1 Gegenderde verwachtingen

4% van de enquêtes werd ingevuld door meemoeders. Terwijl 80% van de vaders de vragenlijst tot het einde volledig invulde, was dat bij de meemoeders maar 59%. Vier op de tien haakten ergens af onderweg. Dat is natuurlijk spijtig, maar betekent wellicht ook dat ze niet langer het gevoel hadden dat de vragenlijst over hen ging.<sup>26</sup> Een meemoeder verwoordt dat letterlijk als volgt:

|| Ik vind niet dat meemoeder<sup>27</sup> zijn zomaar vergeleken kan worden met meeouder zijn: je vragenlijst is vertekend omdat je als vrouw minder gediscrimineerd wordt (je wordt behandeld als moeder, dus je krijgt minder snel gênante opmerkingen), en ik denk dat vrouwen over het algemeen beter voor kinderen zorgen: niet aangeboren, maar omdat de maatschappij dat van hen verwacht. Als een man opgevoed wordt om het te doen, zal hij het natuurlijk net zo goed doen als een vrouw. Maar vrouwen die opgevoed zijn om het te doen, nemen van meet af aan gemakkelijker het initiatief en lijken vaak zelfverzekerder dan mannen.

De verschillende verwachtingen ten opzichte van vrouwen en mannen spelen hier inderdaad een grote rol. Meemoeders zijn niet een soort vaders. Ze worden maatschappelijk met andere verwachtingen geconfronteerd, werden anders opgevoed en worden – zoals de respondent ook aangeeft – door buitenstaanders beschouwd als moeders.

Het is dan ook niet zo verrassend dat meemoeders een ander patroon hebben in het aanpakken van combinatieproblemen en ook anders participeren in zorg en huishoudelijke taken dan vaders.

Op zich gaat het om een vrij kleine groep respondenten. Drieëndertig meemoeders vulden de vragenlijst volledig in, 56 begonnen eraan. De betrouwbaarheidsintervallen rond de cijfers zijn dus vrij groot, maar de verschillen zijn soms wel sprekend.

79% van de meemoeders geeft aan dat de combinatie van arbeid en gezin voor hen soms moeilijk is. De aanpassingen die meemoeders doen, vertonen op twee punten grote verschillen met de aanpak van vaders: ze gaan veel vaker minder uren werken (41% tegenover 21%) en ze nemen veel minder vaak extra hulp in huis (19% tegenover 32%). Geconfronteerd worden

---

<sup>26</sup> De respons wordt meer in detail toegelicht in de bijlagen.

<sup>27</sup> Het betreft hier een vertaling van een citaat in het Frans: daar liggen de termen coparente (meemoeder) en coparent (meeouder) taalkundig veel dichter bij elkaar. In het Nederlands is er een sterkere verwijzing naar de term 'moeder'. 'Ouder' is in het Nederlands altijd een genderneutrale term, maar in het Frans kan die vervrouwelijkt worden.

met moeilijkheden om werk en gezin goed te combineren is op zich niet zo heel erg gendered, maar de aanpak ervan blijft dat voor veel mensen voorlopig wel.

Meemoeders hebben een hogere gemiddelde zorgscore dan vaders. Eén meemoeder had een lage zorgscore en was dus in de afgelopen week nauwelijks met de baby bezig geweest. Eén op de tien meemoeders had een hoge zorgscore en had dus veel van de babyzorg op zich genomen. Het verschil met de vaders in huishoudscores is veel groter. Daar scoort er niemand van de meemoeders laag en 40% scoort hoog. De resultaten lijken erop te wijzen dat de meemoeders eerder het huishoudelijk werk overnemen dan de babyzorg.

## 7.2 Stereotypen en discriminaties

In de open vragen bespraken een aantal meemoeders hun positieve ervaringen.

“ Bij ons op de kinderopvang en op school wordt er enorm veel aangepast op moederdag en vaderdag. Er is zeer veel erkenning!

Een meemoeder vertelt dat ze niet op de tweede plaats komt, omdat mensen niet weten wie de biologische moeder is.

“ In de crèche weten ze vaak niet wie de biologische moeder is, dus geen problemen gehad met vraag naar “de moeder”.

Andere getuigenissen zijn heel wat minder positief en tonen aan dat ondanks de wettelijke gelijkheid, er nog heel wat werk aan de winkel is om de samenleving werkelijk discriminatievrij te krijgen.

“ Het grootste gebrek aan erkenning maakte ik mee in ziekenhuizen: de spoedarts die maar niet kon begrijpen dat mijn vrouw en ik beiden mama zijn van mijn zoon, het verloskwartier dat mij niet wilde binnenlaten tot ik uitgebreid uitlegde dat mijn vrouw aan het bevallen was, documenten over de medische abortus van ons eerste kindje die enkel over “vader” en “moeder” spraken...

Voor mensen met een andere nationaliteit blijft het ook vaak moeilijk. Iemand vertelt:

“ Ik heb veel administratieve problemen ondervonden door de wet in mijn land van herkomst, die tot op de dag van vandaag invloed hebben op mijn erkenning als meemoeder en op de naam van mijn tien maanden oude kind (dat nog steeds alleen op naam van de biologische moeder staat).

Een andere meemoeder getuigt ook over problemen met de administratie en erkenning.

“ Dit zijn mijn ervaringen met discriminatie: 1) de identiteitskaart van mijn zoon: mijn naam stond er niet op, omdat de software niet ontworpen was voor twee vrouwelijke rijksregisternummers, dus moesten ze eerst het systeem kraken om het opnieuw te kunnen doen; 2) een medewerker van

de gemeente weigerde mijn handtekening om een document over mijn baby te valideren, ook al stond er "handtekening van de ouder". Ze wilde dat de moeder tekende.

Meemoeders botsen hier op heteronormativiteit: de veronderstelling dat iedereen hetero zou zijn. Dat speelt zowel in de systemen en structuren als in de hoofden van de mensen. Als meemoeders behandeld worden alsof ze geen echte moeders zouden zijn, dan is dat discriminatie.

Er is nog meer onderzoek nodig specifiek rond de discriminatie van meemoeders. In verband met geboorteverlof is het relevant dat er twee meemoeders niet op de hoogte waren van hun rechten.

## 8 Meeouder worden

Zes meeouders hebben de vragenlijst volledig ingevuld en vier gedeeltelijk. Het gaat om 0,7% van de respondenten. Dat is wellicht een juiste afspiegeling van het aandeel non-binaire ouders, maar dat maakt het onmogelijk om de resultaten zinvol te interpreteren. In ieder geval lagen de antwoorden niet in de lijn van wat de meemoeders antwoordden. Zelfs die enkele respondenten lijken onderling erg verschillend. Twee respondenten hadden moeite met zich uit te drukken in het Nederlands of het Frans, zodat het ook mogelijk is dat ze de optie 'meeouder' anders interpreteerden dan bedoeld was.

Hoewel het belangrijk is om mensen die zich niet identificeren als vrouw of als man mee te nemen in onderzoek, is er specifiek onderzoek bij deze doelgroep nodig om er een representatief beeld van te kunnen schetsen.



## 9 Omgaan met covid19 en de maatregelen

De dataverzameling van dit onderzoek gebeurde in 2021. Er waren toen nog regelmatig maatregelen voor covid19 van kracht. In de antwoorden op sommige open vragen werd er een enkele keer naar verwezen. Zo was tijdelijke werkloosheid soms de reden waarom er geen geboorteverlof werd opgenomen.

Om ervaringen goed te duiden, werd er in detail gevraagd naar de impact van covid19 op het werk, de privésfeer en het eigen welbevinden. Op zich liggen de scores vrij hoog. 85% van de respondenten vermeldde minstens één van de gevolgen.

Respondenten kregen een lijst van mogelijke gevolgen, die ze nog verder konden aanvullen. Opnieuw was er de mogelijkheid om aan te geven dat de pandemie geen gevolgen had gehad voor hen. Dat was maar voor 15% van de respondenten het geval. Bij de ouders zonder werk was dat 23%, bij de zelfstandigen maar 9%.

**Tabel 35: Gevolgen ondervinden van de covid19-pandemie voor werk of levensomstandigheden naar statuut (n=852, 121, 135,1108)**

	Minstens 1	Geen
Loontrekkenden	85%	15%
Zelfstandigen	91%	9%
Geen betaald werk	77%	23%
Totaal	85%	15%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Als er specifiek wordt gekeken naar de gevolgen op de werksituatie, komt het volgende beeld naar boven.

**Tabel 36: Gevolgen ondervinden van de covid19-pandemie voor werk naar statuut (n=852, 121, 135,1108)**

	Loon-trekkenden	Zelfstandigen	Geen betaald werk	Totaal
Een periode moeten thuiswerken	46%	25%	5%	38%
Een periode van tijdelijke werkloosheid	24%	29%	21%	24%
Mijn werk verliezen	2%	3%	15%	4%

	Loon-trekkenden	Zelfstandigen	Geen betaald werk	Totaal
<b>Mijn zaak tijdelijk moeten sluiten</b>	1%	33%	0%	5%
<b>Mijn zaak definitief moeten sluiten</b>	0%	2%	1%	1%
<b>Meer of harder moeten werken</b>	20%	17%	2%	17%
<b>Minder moeten werken</b>	6%	25%	8%	9%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Zoals verwacht geven veel mensen thuiswerk en tijdelijke werkloosheid aan. Van de mensen die geen betaald werk hadden op het moment van de geboorte van de baby, geeft 15% aan hun werk verloren te hebben door covid.

Er werd ook gekeken naar de gevolgen voor de relatie en het gezin. Voor de spanningen binnen het gezin en met de partner is statuut niet zo relevant. Voor meer tijd hebben of minder inkomen is dat wel het geval. 25% van de zelfstandigen vermeldt meer tijd te hebben gehad voor het gezin, 37% minder inkomen. Globaal genomen geeft één op vijf aan meer tijd gehad te hebben. 15% leed inkomensverlies.

**Tabel 37: Gevolgen ondervinden van de covid19-pandemie voor relatie en gezin naar statuut (n=852, 121, 135,1108)**

	Loon-trekkenden	Zelfstandigen	Geen betaald werk	Totaal
<b>Spanningen met mijn partner</b>	9%	8%	9%	9%
<b>Spanningen in mijn gezin</b>	8%	7%	10%	8%
<b>Meer tijd hebben voor elkaar</b>	21%	25%	12%	20%
<b>Minder inkomen hebben</b>	11%	37%	23%	15%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Als er gevraagd wordt naar het welbevinden, blijkt dat bijna één op drie vermeldt meer stress gehad te hebben. Bij de zelfstandigen was dat 36%. Eén op zeven voelde zich down. Maar één op 14 zegt minder stress gehad te hebben door de pandemie.

**Tabel 38: Gevolgen ondervinden van de covid19-pandemie voor welbevinden naar statuut (n=852, 121, 135,1108)**

	Loon-trekkenden	Zelfstandigen	Geen betaald werk	Totaal
<b>Gezondheidsklachten</b>	7%	1%	10%	6%
<b>Me down voelen</b>	15%	12%	17%	15%
<b>Meer stress hebben</b>	28%	36%	30%	29%
<b>Minder stress hebben</b>	8%	9%	4%	7%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

2% van de respondenten maakte nog aanvullingen bij deze vraag. Respondenten vermelden het overlijden van naasten, partners die lange dagen in de zorg werken, stresserende en moeilijke werkomstandigheden, toegenomen werkdruk, ontevredenheid over de gehanteerde hygiënische normen in het bedrijf, de onevenredig strenge maatregelen voor de culturele sector en het bijhorende misprijzen voor je beroep, toegenomen wantrouwen tegenover de regerende klasse, de sluiting van kinderopvang, thuisonderwijs van de grotere kinderen, ontslagen worden omwille van de moeizame werkrelaties op afstand, en het totale gebrek aan een sociaal leven.

# 10 De kost van geboorteverlof

De vraag naar de kost van geboorteverlof heeft twee kanten: enerzijds zijn er de vergoedingen voor het geboorteverlof, een kost die deels door werkgevers, deels door de overheid en deels door de sociale zekerheid gedragen wordt. Anderzijds is er voor de gezinnen een inkomensverlies. Zeker voor wie weinig financiële marge heeft, kan dat een reden zijn om geen, of minder geboorteverlof op te nemen. Bovendien zit er een genderaspect aan dit verhaal. Ongeveer 95% van het geboorteverlof wordt opgenomen door vaders. In principe kunnen sommige transmannen bevallen van een baby, maar in de praktijk gaat moederschapsrust voor meer dan 99% over vrouwen. In de hoogte van de bedragen kan een genderkloof berekend worden.

## 10.1 Het aantal vergoede dagen en de uitbetaalde vergoedingen

De wedde van vastbenoemde ambtenaren loopt tijdens hun geboorteverlof gewoon door. Voor werknemers zijn enkel de drie eerste dagen volledig vergoed. Dat is een kost voor rekening van de werkgever. Voor de overige dagen vergoedt de Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) 82% van het brutoloon. Op dat bedrag moeten nog belastingen worden betaald. Zelfstandigen ontvangen een forfaitaire vergoeding, onafhankelijk van de hoogte van hun inkomen. Deze vergoedingen worden door de sociale verzekeringsfondsen voor zelfstandigen uitbetaald.

Het RIZIV maakt statistieken op over het aantal vergoede dagen en uitbetaalde vergoedingen voor werknemers en werklozen.<sup>28</sup> Het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) registreert deze gegevens voor zelfstandigen. De FOD Beleid en Ondersteuning (BOSA) beschikt over de data van een groot deel van de federale ambtenaren. Bij zelfstandigen ging het recht maar in voor geboortes vanaf 1 mei 2019.

### Werknemers en werklozen

De toename in het aantal vergoede dagen in 2021 in vergelijking met 2019 valt zo goed als samen met de toename in de rechten van 10 tot 15 dagen.

Tabel 39: Aantal vergoede dagen geboorteverlof, werknemers en werklozen

2017	2018	2019	2020	2021
377.326	371.078	372.886	338.743	546.094

Bron: RIZIV

<sup>28</sup> Deze cijfers kunnen worden opgezocht op hun website:  
<https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/Paginas/default.aspx>

Zowel 2020 als 2021 moeten door de epidemie beschouwd worden als atypische jaren, wat de interpretatie van de gegevens niet zo eenduidig maakt. Het RIZIV nam in de jaren voor de epidemie eerder een dalende trend waar in het aantal dagen.<sup>29</sup>

De onderstaande tabel geeft de cijfers van het RIZIV in detail weer voor het jaar 2021. Er waren meer dan 50.000 vaders, meemoeders en meeouders die geboorteverlof opnamen. Gemiddeld ging dat om 10,6 dagen. Arbeiders ontvingen een gemiddeld dagvergoeding van 101,73 euro, bedienden 119,03 euro. In het totaal werd er meer dan 60 miljoen euro uitgekeerd aan geboorteverlof voor werknemers in 2021.

**Tabel 40: Aantal geboorteverloven, vergoede dagen en uitkeringen geboorteverlof, werknemers en werklozen (2021)**

	Arbeiders	Bedienden	Totaal
<b>Betrokkenen</b>	25.866	25.500	51.366
<b>Gemiddeld aantal dagen*</b>	10,6	10,7	10,6
<b>Gemiddelde uitkering per dag</b>	101,73	119,03	110,36
<b>Totaal aantal dagen</b>	273.676	272.418	546.094
<b>Totale bedragen</b>	27.840.724,67	32.425.292,75	60.266.017,42

Bron: RIZIV (\* berekening IGVM)

## Zelfstandigen

Omdat het recht op geboorteverlof voor zelfstandigen maar inging in de loop van 2019 en de cijfers voor dat jaar niet in dezelfde mate gedetailleerd zijn, worden ze hier achterwege gelaten.

**Tabel 41: Aantal geboorteverloven en vergoede dagen, zelfstandigen**

	2020	2021	2022
<b>Betrokkenen</b>	7.280	8.348	9.107
<b>Gemiddeld aantal dagen</b>	9,7	13,6	14,3
<b>Totaal aantal dagen</b>	70.757,5	113.696	130.084,0

Bron: RSVZ

<sup>29</sup> Website RIZIV:

<https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/2021/Paginas/statistieken-moederschapsbescherming.aspx> (9/2023)

Het aantal betrokken zelfstandigen neemt elk jaar toe. De toename van het recht tot 20 dagen tekent zich niet echt af in de cijfers.

Zelfstandigen die maximaal acht dagen geboorteverlof opnemen, kunnen bovendien een beroep doen op dienstencheques.<sup>30</sup> Omwille van deze regeling, maakt de RSVZ een onderscheid tussen de verloven maximaal acht dagen, en langere verloven. Het aandeel korte verloven daalt ieder jaar.

**Tabel 42: Onderscheid korte en lange verloven, zelfstandigen**

	2020	2021	2022
<b>Aandeel betrokkenen dat kiest voor 8 dagen geboorteverlof of minder*</b>	8,9%	6,4%	5,0%

Bron: RSVZ (\*berekening IGVM)

### Federale ambtenaren

BOSA beschikt over gegevens van de federale ambtenaren voor zover overheidsinstellingen aangesloten zijn bij de automatische gegevensverwerking van Persopoint. Dat zijn er steeds meer, maar de aansluitingsdata vallen niet noodzakelijk samen met kalenderjaren. Het gaat met andere woorden om onvolledige gegevens. Daar staat tegenover dat er interessante onderscheidingen kunnen worden gemaakt.

**Tabel 43: Aantal geboorteverloven en vergoede dagen, federale ambtenaren (onvolledige gegevens)**

	2021	2022
<b>Betrokkenen</b>	145	355
<b>Aantal betrokken instellingen</b>	23	24
<b>Gemiddeld aantal dagen*</b>	12,9	13,2
<b>Totaal aantal dagen</b>	1873,5	4682

Bron: BOSA (\* berekening IGVM)

<sup>30</sup> De begunstigden van de geboorte-uitkering die tijdelijk hun beroepsactiviteit onderbreken voor een duur van maximum acht dagen, kunnen daarenboven een geboortehulp (bedoeld in artikel 18bis, § 5, negende lid, van het koninklijk besluit nr. 38) toegekend krijgen, betaald door hun sociaal verzekeringsfonds. Die hulp bestaat uit de toekenning van 135 euro ter compensatie van kosten gemaakt in het kader van een erkend systeem van hulp van huishoudelijke aard.

Gemiddeld namen de ambtenaren in het systeem 12,9 dagen geboorteverlof op in 2021 en 13,2 dagen in 2022.

**Tabel 44: Aantal geboorteverloven en gemiddeld aantal dagen, federale ambtenaren naar statuut en gender (onvolledige gegevens)**

		2021	2022
<b>Vaders</b>	<b>Aandeel</b>	98%	97%
	<b>Gemiddeld aantal dagen*</b>	13,2	13,5
<b>Meemoeders</b>	<b>Aandeel</b>	2%	3%
	<b>Gemiddeld aantal dagen*</b>	2	4,9
<b>Statutairen</b>	<b>Aandeel</b>	83%	83%
	<b>Gemiddeld aantal dagen*</b>	13,1	13,2
<b>Contractuelen</b>	<b>Aandeel</b>	14%	13%
	<b>Gemiddeld aantal dagen*</b>	12,5	13,0

Bron: RIZIV (\* berekening IGVM)

Meemoeders maken maar een heel klein deel uit van de mensen die geboorteverlof opnemen. Bovendien blijken ze maar een beperkt aantal dagen geboorteverlof op te nemen. Hoe dit verklaard kan worden, is op zich niet duidelijk. De vier meemoeders in het onderzoek die als ambtenaar werkten, waren allemaal vastbenoemd en namen volledig geboorteverlof op.

De gegevens voor de ambtenaren van de andere beleidsniveaus ontbreken eveneens in deze cijferoverzichten, tenzij voor hen de werknemersregeling is toegepast. In dat geval zijn ze opgenomen in de RIZIV-cijfers.

## 10.2 Een genderkloof in uitkeringen

Als de vergelijking gemaakt wordt met de moederschapsbescherming – cijfers die het RIZIV naast elkaar publiceert – valt op dat het totaal aantal vergoede dagen en de totale bedragen voor moederschapsbescherming een heel stuk hoger liggen. Dat is natuurlijk niet zo vreemd, aangezien moederschapsrust vijftien weken bedraagt en geboorteverlof in 2021 nog drie weken (inmiddels zijn het er vier). Naast moederschapsrust, moeten sommige zwangere vrouwen ook preventief stoppen met werken, waar eveneens een vergoeding tegenover staat. Hoewel het aantal dagen voor geboorteverlof maar 6% uitmaakt van al deze vergoedingen voor ouderschapsbescherming, maken ze 9% uit van de betaalde vergoedingen. Per dag bekeken, is geboorteverlof een stuk beter vergoed. Gemiddeld bedraagt een dagvergoeding voor geboorteverlof 119,03 euro voor bedienden en 101,73 euro voor arbeiders. Voor moederschapsrust is de gemiddelde dagvergoeding voor bedienden 78,92 euro en voor arbeidsters 53,26 euro. Dat is een groot verschil. De gemiddelde dagvergoeding voor

werkverwijdering van zwangere vrouwen is 72,11 euro voor bedienden en 53,36 euro voor arbeidsters.

**Grafiek 9: Gemiddelde dagbedragen moederschapsrust, werkverwijdering, geboorteverlof werknemers en werklozen naar statuut (2021)**



Bron: RIZIV (berekening IGVM)

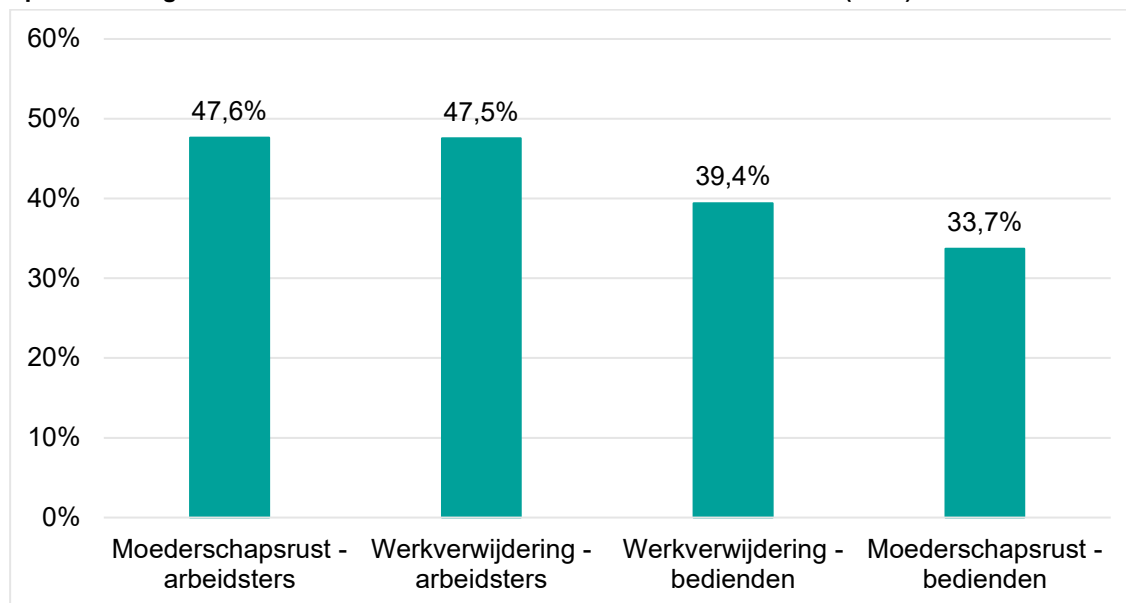
De hoogte van de uitkering hangt samen met het eigen loon. De loonkloof wordt hier dus weerspiegeld in de uitkeringen. Daarnaast is er ook een meer structureel effect van de uitkeringsregeling. Voor werknemers worden de eerste 30 dagen van moederschapsrust vergoed aan 82% van het brutoloon, vanaf de 31<sup>e</sup> dag zakt dat tot 75% van het begrensd brutoloon. Opnieuw moeten op deze bedragen nog belastingen betaald worden. Bij een werkverwijdering bedraagt de vergoeding maar 60%.<sup>31</sup>

Als de vergelijking in dagbedragen gemaakt wordt tussen moederschapsrust en werkverwijdering enerzijds en geboorteverlof anderzijds, levert dat voor arbeiders en bedienden de volgende genderkloven op:

<sup>31</sup> Meer informatie over deze regelingen is te vinden op de website van het RIZIV: [www.riziv.fgov.be](http://www.riziv.fgov.be).



**Grafiek 10: Genderkloof in gemiddelde dagbedragen voor moederschapsrust en werkverwijdering ten opzichte van geboorteverlof voor werknemers en werklozen naar statuut (2021)**



Bron: RIZIV (berekening IGVM)

De kloof tussen de gemiddelde dagvergoeding voor moederschapsrust en geboorteverlof bedraagt 33,7% voor bedienden en 47,6% voor arbeiders. Voor de werkverwijdering van zwangere vrouwen is dat respectievelijk 39,4% en 47,5%.

Het is duidelijk dat omwille van de duur van de verloven een verhoging van de vergoeding van moederschapsrust heel wat duurder zou uitvallen dan geboorteverlof, maar dat neemt niet weg dat het inkomensverlies voor vrouwen in de praktijk groter is.

# 11 Conclusies

Lange tijd kreeg de vader bij een geboorte drie dagen verlof. Vergelijkbaar met huwelijken en begrafenissen, gold een geboorte als een belangrijke gebeurtenis in het leven, waar men nu eenmaal bij hoorde te zijn. De gedachte dat ook een ouder die niet bevallen is, de kans moet krijgen om zelf voor de nieuwe baby te zorgen en er een goede band mee op te bouwen, is historisch gezien, vrij nieuw.

Bovendien komt de eis voor een langer en breed opgenomen geboorteverlof niet in de eerste plaats van vaders. Die bekommernis is ingegeven door het streven naar meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Vaders betrekken bij de zorg is dan een manier om moeders sneller, makkelijker en meer beschikbaar te maken. Op die manier zou de zogenaamde 'baby penalty' worden afgezwakt, of toch minstens gelijk verdeeld. De baby penalty is de negatieve impact van het hebben van kinderen op het loon en de carrièrekansen van vrouwen. Voor vaders geldt immers het omgekeerde: het hebben van kinderen heeft dikwijls een positieve impact op het loon en de carrièrekansen van mannen. Een genderstereotiepe taakverdeling thuis houdt met andere woorden de loonkloof mee in stand.

De enquête Geboorteverlof werd afgenomen in 2021. Alles was toen in beweging. Enerzijds was er de nasleep van de pandemie, met beperkende en ondersteunende maatregelen, en de impact die dat had op gezinnen. Anderzijds werd het recht op geboorteverlof in de afgelopen jaren in alle richtingen uitgebreid: in toepassingsgebied tot meemoeders en zelfstandigen en in duur, eerst tot 15 dagen, later tot 20 dagen. Een onderzoek blijft een momentopname. De vaders, meemoeders en meouders in de studie beschrijven hun eigen ervaringen in de eerste maanden na de geboorte van hun baby. Nochtans ontstaat er een duidelijk beeld van evoluties, knelpunten en mogelijkheden.

Een eerste vaststelling is dat het recht op geboorteverlof veel beter ingeburgerd is dan tien jaar geleden. Mensen kennen het beter en nemen het makkelijker op. Dat betekent jammer genoeg niet dat alle knelpunten verdwenen zouden zijn of dat er geen nieuwe op de radar zijn verschenen. Nog te veel zelfstandigen zijn niet op de hoogte van hun rechten. Bij sommige meemoeders kan dat ook een probleem zijn. Anderstaligen vinden niet altijd hun weg in het systeem. Al bij al is de informatie nog onvoldoende vanzelfsprekend beschikbaar voor iedereen, ongeacht hun situatie. Daarnaast blijken werknemers met tijdelijke en onzekere contracten duidelijk minder goed beschermd. Ze slagen er vaker niet in hun recht op geboorteverlof op te nemen. Er is dus nog ruimte om rechten beter bekend te maken en te beschermen.

Een tweede vaststelling is dat de combinatie van arbeid en gezin een moeilijke opgave blijft, zeker in de eerste maanden na de geboorte. Heel wat van de ouders in het onderzoek worstelen ermee. Zowel het werk als het gezin leggen een beslag op tijd en energie en komen regelmatig met elkaar in conflict. Dat leidt vaak tot frustratie, teleurstelling en oververmoeidheid. In de getuigenissen wordt vaak het gebrek aan goede, toegankelijke, betaalbare en flexibele kinderopvang aangehaald. Lange werkdagen worden in de lijst het vaakst aangevinkt als obstakel voor een vlotte combinatie. Veel zelfstandigen, maar ook veel werknemers en ambtenaren kunnen moeilijk gemist worden op het werk. Arbeid en gezin combineren is vaak een kwestie van tegenstrijdige verantwoordelijkheden verzoenen. Dat

vergt op zich veel organisatie en niet iedereen heeft toegang tot de nodige diensten om dat gemakkelijker te maken.

Een derde vaststelling die bijna terloops naar voren komt in de studie is de duidelijke nood aan extra verlof in de eerste maanden na de komst van een kind. Veel werknemers en ambtenaren nemen nog andere vormen van verlof op om meer bij hun gezin te kunnen zijn en de helft van de zelfstandigen gaat minder uren werken. In die zin is het niet zo verwonderlijk dat een grote meerderheid van de ondervraagden zich uitspreekt voor een verplichte opname van het geboorteverlof. Op langere termijn overwegen veel vaders, meemoeders en meemouders om ouderschapsverlof op te nemen. Om de combinatiemoeilijkheden te verlichten, is dat een vrij goed ingeburgerde optie. Zelfstandigen hebben geen recht op ouderschapsverlof, terwijl zij juist vaker moeilijkheden ondervinden om werk en gezin goed te verzoenen.

Een vierde vaststelling ligt in de lijn van andere onderzoeken: deze verloven zijn niet gemaakt op maat van de gezinnen met de laagste inkomens. Zij kunnen zich dikwijls ook geen kleine inkomensverliezen permitteren. Voor sommigen is dat een reden om niet alle dagen geboorteverlof op te nemen waar ze recht op hebben, of zelfs helemaal geen verlof te nemen.

Een vijfde vaststelling in de studie is dat bijna iedereen zorgt voor hun baby. Er zitten gradaties in van weinig tot heel veel, maar de meeste vaders en meemoeders nemen vrij veel zorg op. Omdat de (biologische) moeders niet in de studie waren opgenomen, kan er geen uitspraak gedaan worden over de concrete verdeling binnen gezinnen. Nochtans is het duidelijk dat de genderstereotypen rond vaders en babyzorg in de praktijk behoorlijk onderuitgehaald worden.

Een zesde vaststelling is dat het fort van het huishoudelijk werk, traditioneel eveneens voorbehouden aan vrouwen, toch duidelijk met minder enthousiasme bestormd wordt. Al verdwijnt de segregatie ook daar. De eerste plaatsen waar meer genderevenwicht te vinden is, zijn de keuken en de winkel. De schoonmaak en de was volgen. In gezinnen met twee moeders speelt er een heel andere dynamiek. Meemoeders nemen veel meer huishoudelijk werk op dan vaders. Het lijkt erop dat meemoeders eerder een groter deel van het huishoudelijk werk voor hun rekening nemen dan van de babyzorg.

Een zevende vaststelling die doorheen de hele studie loopt, is het telkens botsen van de idealen van gendergelijkheid en betrokken ouderschap enerzijds met genderstereotypen en oude structuren anderzijds. Bij de jonge vaders is er veel onzekerheid en onduidelijkheid over hun rol. Net als in het verkeer, wanneer de voorrangregels niet duidelijk zijn als verkeersborden tegenstrijdige informatie geven, worstelen veel jonge vaders met een rolconflict. Ergens zijn ze er nog van overtuigd dat zij in de eerste plaats de financiële verantwoordelijkheid dragen voor hun gezin, maar tegelijkertijd onderschrijft de grote meerderheid van hen het principe dat ze de helft van de opvoeding, de zorg en het huishouden voor hun rekening zouden moeten nemen. Sommigen zijn zich hiervan bewust en benoemen die tegenstrijdige verwachtingen. Anderen worstelen ermee, zonder te beseffen dat ze daarin juist helemaal niet alleen staan. Een minderheid opteert duidelijk voor een kostwinnersmodel, of een erg ongelijke taakverdeling. Een andere minderheid kiest radicaal voor een nieuwe aanpak, gaat deeltijds of helemaal niet meer werken en zoekt manieren om de gendergelijkheid vorm te geven in de praktijk. De meesten schipperen tussen beide polen in en hinkelen op twee benen. Op die manier raakt de dubbele dagtaak stilletjes aan losgekoppeld van gender.

In de marge van die vaststelling, lijkt zich een achtste observatie aan te dienen. De tegenstrijdige verwachtingen blijken ook vaak een conflictstof te zijn in gezinnen. Beide partners komen immers niet noodzakelijk tot dezelfde conclusie en als er veel druk zit op de ketel, komt dat de communicatie niet altijd ten goede. En is het in het gezin goed opgelost, werkt de buitenwereld niet altijd mee.

Een negende vaststelling heeft betrekking op discriminatie en seksisme. Zorgende vaders worden soms het slachtoffer van seksisme, als de systemen niet aangepast zijn, of de hoofden van de mensen niet meewillen met de nieuwe gang van zaken. Een opvallende vaststelling is wel dat vaders veel meer discriminatie verwachten dan werkelijk ondergaan. Gemiddeld genomen zijn de Belgen veel grotere voorstanders van gendergelijkheid dan ze van elkaar lijken te denken. Meemoeders worden wel regelmatig het slachtoffer van discriminatie. Zij doorbreken andere stereotypen en botsen op andere obstakels.

Een tiende vaststelling is dat de studie impliciet al een oplossing bevat voor de tegenstrijdige verwachtingen. Als vaders voorstander zijn van het verplichten van geboorteverlof, is dat een manier om te vragen om het rolconflict op te lossen. Het wordt dan immers duidelijk wat een kersverse vader hoort te doen: er zijn voor zijn gezin. Als er daarbij tegelijk vermeld kan worden dat de vergoeding omhoog moet, wordt op die manier de financiële verantwoordelijkheid eveneens veiliggesteld. Nochtans is de gendergelijkheid in financiële verantwoordelijkheid wellicht veel beter gediend met het optrekken van de vergoedingen voor moederschaprust en werkverwijdering van zwangere vrouwen. Dat zou een manier zijn om de genderkloof in uitkeringen te dichten. Bovendien vallen dan ook de alleenstaande moeders niet uit de boot.

# 12 Aanbevelingen

In vergelijking met de studie van een decennium geleden, mag zonder meer besloten worden dat de situatie er enorm op vooruitgegaan is. De rechten zijn uitgebreid, de opname van die rechten is veel meer vanzelfsprekend geworden, de obstakels op de weg zijn minder groot.

Dat neemt niet weg dat er toch nog verbeterpunten zijn. Het opnemen van geboorteverlof moet even vanzelfsprekend worden als moederschapsrust. Bovendien is de verschuiving in het denken over gender en zorg nog volop bezig. Die evolutie kan positief ondersteund worden. Wat is er nodig om op een meer fundamenteel niveau gendergelijkheid tot stand te brengen? Het loont de moeite om daarover na te denken.

## 12.1 Het recht op geboorteverlof nog verder bekendmaken

Elke dag komen er nieuwe ouders bij. Hen de nodige informatie verschaffen over hun rechten is dus ook nooit afgerond. Hoewel de idee van geboorteverlof veel beter bekend is dan tien jaar geleden, bleek in het onderzoek dat sommigen niet op de hoogte waren van hun rechten. Deze informatie moet ruim beschikbaar zijn, bij voorkeur op verschillende manieren en via verschillende kanalen. Sommige groepen verdienen hierbij specifieke aandacht. Dat geldt voor anderstaligen, mensen die als interim werken of zonder vast contract, zelfstandigen, zelfstandigen in bijberoep, mensen met onregelmatige loopbanen en meemoeders.

## 12.2 Geboorteverlof verplichten

Eén van de meest opvallende vaststellingen van het onderzoek is het groot aandeel rechthebbenden die voorstander zijn van een verplicht geboorteverlof. De opname van geboorteverlof verplichten, zou dat niet alleen veel meer vanzelfsprekend maken, die verplichting zou ook het probleem oplossen van de non-take-up van rechten doordat men onvoldoende geïnformeerd is. Hoewel de maatregel niet budgetneutraal is en wellicht ook de nodige controverses zou oproepen, zou hij zeer instrumenteel zijn in het doorbreken van de stereotypen rond babyzorg. Het zou veel jonge vaders ook verlossen van hun rolconflict.

## 12.3 Het recht op geboorteverlof uitbreiden

Het aantal dagen geboorteverlof werd sinds de bevraging opgetrokken tot twintig dagen. Sommige vaders in de studie pleiten voor een gelijktrekking van het aantal dagen geboorteverlof met het aantal dagen moederschapsrust. Vanuit het perspectief van de gendergelijkheid is dat een verdedigbare stelling.

Daarnaast kunnen de rechten ook worden uitgebreid door het toepassingsgebied te verbreden. Op dit moment geeft iedere geboorte maximaal recht op één geboorteverlof, terwijl relaties en zorgrelaties complexer kunnen zijn dan dat. Bijvoorbeeld bij een lesbisch koppel met een betrokken tweede biologische ouder. Alleenstaande moeders kunnen misschien veel hulp ontvangen van vrienden of familieleden, maar die betrokken naasten kunnen geen beroep doen op geboorteverlof. Ondanks de openstelling van het geboorteverlof voor meemoeders en meemoeders, blijft het achterliggende model dat van stabiele, enkelvoudige (hetero-)relaties.

## 12.4 Het inkomensverlies beperken

In de ideale wereld zouden zowel moederschapsrust, als geboorteverlof volledig vergoed worden voor werknemers en zou de forfaitaire vergoedingen voor zelfstandigen substantieel worden opgetrokken. Rekening houdend met de beperkingen van de sociale zekerheid is het wellicht meer aan te bevelen om de vergoedingen voor moederschapsrust en werkverwijdering van zwangere vrouwen op te trekken. Voor heel wat gezinnen zal het inkomensverlies op die manier kleiner uitvallen en kunnen ook de alleenstaande moeders meegenieten.

## 12.5 Iedere werkplek combinatievriendelijk

Vrouwen ondervinden vaker problemen op het werk als ze een baby krijgen dan mannen. Dat heeft te maken met het feit dat ze langer afwezig zijn, maar ook omdat er stereotiep op geanticipeerd wordt dat haar aandacht voor het werk daarna zal verminderen. Nochtans ondervinden de meeste vaders, meemoeders en meeouders ook veel problemen om werk en gezin goed te combineren. Het gebeurt dat ze ander werk gaan zoeken om die combinatie mogelijk te maken. Op die manier dreigt de segregatie op de arbeidsmarkt te verschuiven: van een genderkloof naar een kloof tussen mensen met of zonder een zorgverantwoordelijkheid. Dat is geen wenselijke oplossing. Het is belangrijk dat er op alle werkplekken goede regelingen bestaan om tijdelijke afwezigheden – om wat voor redenen dan ook – goed te ondervangen.

Net als bij pas bevallen moeders ligt de oplossing voor zelfstandigen hier minder voor de hand. Veel zelfstandigen kunnen zichzelf immers niet gemakkelijk laten vervangen. Het is weliswaar mogelijk om opdrachten te weigeren, maar niet iedereen heeft die marges en lang niet alle klanten zijn geduldig of begripvol. Samenwerkingsverbanden en onderaanneming kunnen eventueel een oplossing bieden.

## 12.6 De nodige collectieve diensten en voorzieningen

Verder is het belangrijk dat er goede en betaalbare opvang voor handen is, zodat het gebruik van verlofstelsels een positieve keuze blijft en geen bittere noodzaak, of erger nog: een excuus voor beleidsverantwoordelijken om noodzakelijke investeringen in kinderopvang achterwege te laten. Goede collectieve diensten komen iedereen ten goede en kunnen ook het effect van de inkomenskloof afzwakken.

## 12.7 Een geïnformeerde vader is er twee waard

Een specifiek probleem dat naar voor komt uit de getuigenissen van vaders is dat het een wereld van verschil maakt, of de jonge vader net als de moeder de nodige informatie krijgt over babyzorg van het verplegend personeel. Een eenvoudige aanbeveling moet zijn dat deze informatie over hoe je de baby een badje geeft, hoe je controleert op koorts, wat je hoort te doen met vuile babybiljetjes, wat de baby mag eten, wat te doen bij krampen, ... aan de beide ouders moet worden gegeven en dat er voldoende gelegenheid moet zijn om die kennis ook in de vingers te krijgen.

Vaders, meemoeders of meeouders die deze informatie niet meekrijgen, wordt warm aanbevolen om er zelf naar op zoek te gaan. Vandaag de dag is die informatie makkelijk te vinden.

## 12.8 Stereotypen op de schop

Naast alle uitdagingen die het ouderschap met zich meebrengt in de 21<sup>e</sup> eeuw, spelen de tegenstrijdige verwachtingen veel vaders parten. Dat neemt niet weg dat de genderstereotypen dikwijls niet ten gronde in vraag worden gesteld. Onbewust wordt er vaak van de vrouw verwacht dat ze het huishouden regelt en de taken goed verdeelt. Op dezelfde manier zou ze de vader moeten betrekken bij de zorg. Hoewel dat in sommige gezinnen kan werken, is dat geen optimale situatie. Er moet vermeden worden dat gendergelijkheid in een gezinscontext een voorrecht wordt voor mannen en een opdracht voor vrouwen.

## 12.9 Vervolgonderzoek

Om een goede dwarsdoorsnede te maken van de rechthebbenden op geboorteverlof werd voor dit onderzoek een toevalssteekproef getrokken via het Rijksregister van de baby's die geboren werden in een periode van zes tot twaalf maanden voor de steekproeftrekking. Hetzelfde gebeurde voor het onderzoek rond zwangerschapsdiscriminatie.

Voor het vervolgonderzoek zou het interessant zijn om de beide onderzoeken te laten samenvallen en de steekproef groter te maken. Het is immers mogelijk om meer en rijkere data te verzamelen door op hetzelfde moment zowel de moeder als de vader, meemoeder, of meeouder te bevragen en bovendien specifieke vragen te stellen aan specifieke subgroepen, zoals alleenstaande moeders. Ook aan meemoeders en meeouders zouden meer gerichte vragen gesteld kunnen worden die verband houden met hun situatie. Voor deze doelgroepen is het aangewezen om ook aparte onderzoeken te doen waarin hun ervaringen voldoende aan bod kunnen komen.

# 13 Snapshots

## Geboorteverlof in cijfers

1. 86% van de werknemers en ambtenaren neemt hun geboorteverlof volledig op. Bij de zelfstandigen is dat maar 53%
2. 8% van de loontrekkenden en 13% van de zelfstandigen neemt een deel van de dagen geboorteverlof op waar ze recht op hebben.
3. 28% van de zelfstandigen maakt geen gebruik van hun recht op geboorteverlof. Bij loontrekkenden is dat maar 3%.
4. 'Ik had te veel werk, of kon moeilijk gemist worden op het werk' is de reden die veruit het meest wordt aangehaald om geen of geen volledig geboorteverlof op te nemen. Meer dan de helft van de betrokken zelfstandigen en meer dan een derde van de loontrekkenden die geen volledig geboorteverlof opnamen, gaf deze reden op.
5. Bij de zelfstandigen die geen geboorteverlof namen, geeft meer dan één op vier aan niet op de hoogte te zijn van hun rechten. Bij de loontrekkenden was dat maar één op tien.
6. Van wie geen of geen volledig geboorteverlof opnam, verwees 18% van de loontrekkenden en 14% van de zelfstandigen naar het inkomensverlies.
7. Zes op tien loontrekkenden neemt in de vier eerste maanden na de geboorte gewone jaarlijkse vakantiedagen op.
8. De helft van de zelfstandigen gaat minder uren werken in de vier eerste maanden na de geboorte om meer bij hun gezin te zijn.
9. 39% van de loontrekkenden en 43% van de zelfstandigen vermeldt minstens één probleem bij het opnemen van geboorteverlof.
10. Het al dan niet aangeven van problemen hangt samen met het type contract. Van de mensen met een vast contract, zegt 59% geen problemen te hebben ondervonden. Bij de uitzendkrachten is dat maar 41%. Bij de mensen met nog lossere contracten daalt dat verder tot 31%.
11. Bij zelfstandigen is er een verschil naar werksituatie. Zelfstandige vennoten vermelden vaker problemen. Het minste problemen zijn er bij de freelancers die met verschillende opdrachtgevers werken.
12. 84% van de loontrekkenden en 85% van de zelfstandigen vindt het een goede zaak om geboorteverlof te verplichten. 39% van de zelfstandigen en 29% van de loontrekkenden vinden een verhoging van de vergoeding daarbij noodzakelijk. Voor 55% van de



loontrekkenden en 46% van de zelfstandigen is die verplichting sowieso een goede zaak, ook als er geen hogere vergoeding komt.

13. In vergelijking met het eerdere onderzoek uit 2010 is er veel vooruitgang geboekt. Het recht op geboorteverlof is meer ingeburgerd en de overgebleven weerstand ertegen moet in veel gevallen niet bij de werkgever gezocht worden.

### **Ouderschapsverlof**

14. 18% van de vaders, meemoeders en meeouders in de studie had sinds de geboorte van hun baby ouderschapsverlof opgenomen (in het eerste levensjaar).
15. 56% van de loontrekkenden geeft aan van plan te zijn om in de toekomst ouderschapsverlof op te nemen. Voor één op drie is dat nog geen uitgemaakte zaak. Slechts 14% antwoordt nee.

### **Werk en gezin combineren**

16. 82% van de vaders, meemoeders en meeouders met werk ervaren moeilijkheden om werk en gezin goed te combineren.
17. Bijna de helft van de mensen met werk ervaren de te lange werkdagen als een obstakel. Eén op drie verwijst naar vermoeiend of veeleisend werk. 26% vindt te weinig goede of betaalbare kinderopvang.
18. 79% van de respondenten heeft concrete aanpassingen gedaan om die combinatie van werk en gezin gemakkelijker te maken. 41% heeft verlof opgenomen om bij hun gezin te zijn. Eén op drie heeft huishoudelijk werk uitbesteed, of hulp in huis gehaald. Eén op vijf is minder uren gaan werken. 10% veranderde van werk of werkgever om de combinatie gemakkelijker te maken.
19. 22% van de respondenten met werk vermelden dat hun loon te laag is voor wat hun gezin nodig heeft. 19% gaat effectief meer werken.
20. 42% van vaders zijn enige of grootste kostwinner. In 51% van de gezinnen met een vader en een moeder is de inbreng in het gezinsinkomen min of meer gelijk verdeeld.
21. In ongeveer de helft van de gezinnen met een moeder en een meemoeder is de inbreng in het gezinsinkomen min of meer gelijk verdeeld.

### **Vader worden**

22. In de getuigenissen komt heel vaak terug hoe vaders een enorme tijdsdruk ervaren in die eerste maanden na de geboorte. Daar staat tegenover dat ze het heel graag goed willen doen.
23. 67% van de vaders had hun kindje minstens vier keer getroost, 49% had het minstens vier keer te slapen gelegd. 71% heeft de baby minstens één keer een badje gegeven in de afgelopen week.
24. 4% van de vaders is in de afgelopen week nauwelijks met hun baby bezig geweest. Een gelijkaardig aandeel vaders (4%) is juist heel veel met hun baby bezig geweest.
25. 28% van de vaders had in de afgelopen week meer dan vijf keer de afwasmachine ingeladen of de afwas gedaan. Bijna één op vijf had meer dan vijf keer eten klaargemaakt.
26. 20% had in de afgelopen week minstens eenmaal de strijk gedaan. Dat lijkt weinig, maar in vergelijking met eerdere onderzoeken naar tijdsbesteding, is dat een grote vooruitgang. Meer dan de helft van de vaders had de was gedaan.
27. Boodschappen doen is de meest populaire activiteit. 86% van de vaders had dat minstens één keer voor zijn rekening genomen in de afgelopen week.
28. 12% van de vaders was erg weinig bezig geweest in het huishouden. 17% had een goede score, rekening houdend met het soort taken dat bevroegd was.
29. 53% van de vaders hadden al ooit meegemaakt dat ze hun baby wilden verschonen en dat er daarvoor enkel voorzieningen waren op de damestoiletten.
30. 6% van de vaders kreeg al ooit ongepaste opmerkingen van onbekenden omdat ze voor hun baby zorgden.

### **Meemoeder worden**

31. 79% van de meemoeders geeft aan dat de combinatie van arbeid en gezin voor hen soms moeilijk is. De aanpassingen die meemoeders doen, vertonen op twee punten grote verschillen met de aanpak van vaders: ze gaan veel vaker minder uren werken (41% tegenover 21%) en ze nemen veel minder vaak extra hulp in huis (19% tegenover 32%).
32. Meemoeders nemen eerder het huishoudelijke werk over dan de babyzorg. 40% van de meemoeders had een hoge huishoudscore. 10% een hoge zorgscore.

### **Meeouder worden**

33. 0,7% van de respondenten was meeouder.

### **Omgaan met covid19 en de maatregelen**

- 34. 85% van de respondenten ondervond gevolgen van de pandemie en de maatregelen.
- 35. Van de mensen die geen betaald werk hadden op het moment van de geboorte van de baby, geeft 15% aan hun werk verloren te hebben door covid.
- 36. 25% van de zelfstandigen vermeldt meer tijd te hebben gehad voor het gezin, 37% minder inkomen.

### **De kost van geboorteverlof**

- 37. In 2021 werden 546.094 dagen geboorteverlof vergoed in de werknemersregeling.
- 38. Er waren meer dan 50.000 vaders, meemoeders en meeouders die geboorteverlof opnamen in de werknemersregeling. Gemiddeld ging dat om 10,6 dagen. Arbeiders ontvingen een gemiddeld dagvergoeding van 101,73 euro, bedienden 119,03 euro. In het totaal werd er meer dan 60 miljoen euro uitgekeerd aan geboorteverlof voor werknemers in 2021.
- 39. Het aantal zelfstandigen dat geboorteverlof opneemt, neemt elk jaar toe. In 2020 waren dat er 7.208, in 2021 8.348 en in 2022 9.107.
- 40. Gemiddeld namen de federale ambtenaren van de instellingen die opgenomen zijn in de Persopoint-databank 13 dagen geboorteverlof op.
- 41. Gemiddeld bedraagt een dagvergoeding voor geboorteverlof 119,03 euro voor bedienden en 101,73 euro voor arbeiders. Voor moederschapsrust is de gemiddelde dagvergoeding voor bedienden 78,92 euro en voor arbeidsters 53,26 euro. Dat is een groot verschil. De gemiddelde dagvergoeding voor werkverwijdering van zwangere vrouwen is 72,11 euro voor bedienden en 53,36 euro voor arbeidsters.
- 42. De kloof tussen de gemiddelde dagvergoeding voor moederschapsrust en geboorteverlof bedraagt 33,7% voor bedienden en 47,6% voor arbeiders. Voor de werkverwijdering van zwangere vrouwen is dat respectievelijk 39,4% en 47,5%.

# Bijlage 1: Methodologie

## 1. Steekproefkader, respons en weegcoëfficiënten

De steekproef was gestratificeerd naar gewest. Als referentie werden de geboortecijfers voor het jaar 2020 genomen. Op het moment van de steekproeftrekking en de analyses, waren dat de meest recente, volledige cijfers. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werden er in verhouding meer respondenten getrokken, omdat de respons daar dikwijls lager ligt dan elders. De responsratio bleek evenwel het laagst in het Waalse gewest.

Tabel 45: Steekproefkader naar gewest

Gewesten	Geboortecijfer 2020	Aantal steekproef-eenheden	Gerealiseerde steekproef	Respons-ratio
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	15.847	1.200	230	19,17%
Vlaanderen	62.798	3.000	578	19,27%
Wallonië	35.094	1.800	290	16,11%
Totaal	113.739	6.000	1.098	18,30%

Bronnen: Statbel (geboortecijfers); IGVM (steekproef)

Er werden weegcoëfficiënten berekend naar gewest om de steekproefverhoudingen te doen aansluiten bij de geboortecijfers in de populatie.

Tabel 46: Weegcoëfficiënten

Gewesten	Aandeel populatie	Aandeel gerealiseerde steekproef	Weegcoëfficiënt
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	13,93%	20,95%	0,6651386
Vlaanderen	55,21%	52,64%	1,0488440
Wallonië	30,85%	26,41%	1,1682285

Gewesten	Aandeel populatie	Aandeel gerealiseerde steekproef	Weegcoëfficiënt
<b>Totaal</b>	100,00%	100,00%	1,00000

Bronnen: Statbel (bevolkingscijfers); IGVM (steekproef)

Gewest werd op het einde van de vragenlijst bevroegd, zodat enkel de voltooide enquêtes deze informatie bevatten. Omdat er op die manier te veel informatie verloren zou gaan, belangrijke vragen zaten in het begin van de vragenlijst en bijvoorbeeld een groot deel van de meemoeders maakte de enquête niet volledig af, werd uiteindelijk beslist om de weegcoëfficiënten niet toe te passen. Eén respondent telt op die manier als één antwoord, wat gezien de beperkte steekproef een te verdedigen optie was. Als gevolg daarvan komen de totalen in de tabellen voor de verschillende vragen niet steeds overeen. Er is telkens gewerkt met de respondenten die de vraag beantwoord hadden.

## 2. De kwaliteit van de data

Hoge responsratio's zijn ideaal, maar tegenwoordig verre van evident. Lange enquêtes zijn immers een beetje ouderwets. Behalve de uitval doordat er ook uitnodigingen werden verstuurd naar alleenstaande moeders, is de methode wat omslachtig, in die zin dat het Rijksregister enkel brieven verstuurd. Mensen ontvangen een brief en moeten dan zelf online gaan. Door ook QR-codes aan te bieden, werd de drempel verlaagd, maar het gebeurde toch af en toe dat er iemand naar de vragenlijst ging voor wie die niet bedoeld was. De twee eerste vragen bevatten beide een filter om deze mensen te identificeren. Eénmaal nam een moeder telefonisch contact op, om de link te resetten, zodat haar partner de vragenlijst kon invullen, maar voor een aantal stopte bij het fout openen van de link het verhaal.

**Tabel 47: Uitval na het fout openen van de link**

	Aantallen	Aandeel
<b>Is je partner in de loop van 2021 bevallen? Antwoord: nee</b>	22	1,5%
<b>Ik werd geen vader, meemoeder, of meeouder</b>	23	1,6%
<b>Behoort niet tot de doelgroep</b>	45	3,1%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Verder is er ook altijd uitval tijdens het invullen van de vragenlijst. Mensen kunnen om verschillende redenen een vragenlijst niet afwerken. Ze kunnen afgeleid raken, verveeld, geïrriteerd, of het gevoel krijgen dat het allemaal te moeilijk is, of niet echt voor hen bedoeld. Van de vaders die begonnen aan de vragenlijst, maakte 80% die ook af. Bij de meemoeders was dat maar 59%. Van de meeouders haakte ook bijna de helft af.

**Tabel 48: Uitval tijdens het invullen van de vragenlijst**

	Vader	Meemoeder	Meeouder	Totaal
<b>Volledig ingevulde vragenlijst</b>	1.051	33	6	1.090
<b>Gedeeltelijk ingevulde vragenlijst</b>	257	23	4	283
<b>Totaal</b>	1.307	56	10	1.373
<b>Percentage</b>				
<b>Volledig ingevulde vragenlijst</b>	80%	59%	60%	79%
<b>Gedeeltelijk ingevulde vragenlijst</b>	20%	41%	40%	21%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

De eerste vragen hadden betrekking op zorg en huishoudelijk werk. Voor de meeste onvoltooide enquêtes kunnen de antwoorden hierop vergeleken worden met de voltooide enquêtes. De antwoordpatronen van de voltooide en de onvoltooide enquêtes liggen hier heel dicht bij elkaar.

In sommige onderzoeken wordt het aanvaard als een vragenlijst wordt ingevuld door iemand uit de omgeving van de beoogde respondent, een zogenaamde 'proxy'. Dat was hier niet het geval. Toch bleek enkele keren uit de antwoorden op open vragen dat de vragenlijst door de moeder werd ingevuld. Bovendien bleken deze vragenlijsten niet ingevuld in naam van de partner, maar vanuit de eigen ervaringen. Er werd een variabele voor aangemaakt die manueel werd ingevuld om deze respondenten te identificeren. Deze respondenten werden uit de kwantitatieve analyses gehaald. Hun antwoorden op de open vragen werden wel mee bestudeerd. Het ging uiteindelijk om tien enquêtes. Vijf van deze moeders hadden in het begin van de enquête 'vader' aangekruist, vijf 'meemoeder'.

Op dezelfde manier werd er een variabele aangemaakt voor taalproblemen. Als in de open vragen bleek dat mensen moeite hadden met zich uit te drukken in het Nederlands of het Frans, of wanneer ze expliciet vermeldden dat ze de vragen moeilijk vonden, werd dat genoteerd. De vaststelling dat een aantal respondenten worstelden met de taal was parallel met de ervaringen bij de helplijn. In de uitnodigings- en herinneringsbrieven stond een telefoonnummer vermeld voor mensen die vragen of moeilijkheden ondervonden. Regelmatig lagen taalproblemen aan de basis van die telefoontjes. Mensen begrepen dan de brief niet. Als ze interesse hadden in het onderzoek werd aangeraden om hulp te vragen in hun omgeving en eventueel met de papieren vragenlijst te werken.

## Bijlage 2: Profiel van de onderzoeksgroep

Van de volledig ingevulde enquêtes kan een profiel worden opgemaakt. Voor taal en gender kan het voor alle enquêtes, omdat de vragenlijst daarmee begon.

**Tabel 49: Vaders, meemoeders en meeouders in het onderzoek naar taal**

	Nederlands- talig	Franstalig	Totaal	Nederlands- talig	Franstalig	Totaal
<b>Vader</b>	738	569	1307	93,8%	97,1%	95,2%
<b>Meemoeder</b>	41	15	56	5,2%	2,6%	4,1%
<b>Meeouder</b>	8	2	10	1,0%	0,3%	0,7%
<b>Totaal</b>	787	586	1373	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

De volledige onderzoeksgroep bevat 1307 vaders, 56 meemoeders en 10 meeouders. Er waren twee respondenten die in het Frans de benaming 'coparent' verkozen boven 'coparente' of 'père'. In het Nederlands waren er acht respondenten die opteerden voor 'meeouder'. Het aandeel meemoeders en meeouders in de studie ligt in de lijn van de verwachtingen, al is het verschil tussen de taalgroepen niet goed te verklaren.

De vraag naar de arbeidssituatie zat ook vooraan in de enquête.

**Tabel 50: Arbeidssituatie in de onderzoeksgroep, vergelijking met de Arbeidskrachtenenquête**

	Aantal	Aandeel	EAK Mannen 25-49 jaar
<b>Werknemer</b>	742	65,1%	56,8%
<b>Zelfstandige in hoofdberoep</b>	132	11,6%	13,7%
<b>Vastbenoemde ambtenaar</b>	86	7,6%	14,4%
<b>Contractuele ambtenaar</b>	43	3,8%	
<b>Werkloos/werkzoekende</b>	70	6,1%	15,1%
<b>Langdurig ziek, of in invaliditeit</b>	16	1,4%	

	Aantal	Aandeel	EAK Mannen 25-49 jaar
Student	13	1,1%	
Gepensioneerd	3	0,3%	
Huisman/huisvrouw	17	1,5%	
Inactief	17	1,5%	
<b>Totaal</b>	<b>1139</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Bronnen: IGVM, Enquête Geboorteverlof en Statbel, EAK

Het merendeel van de respondenten is werknemer (65%). 12% is zelfstandige in hoofdberoep, 14% ambtenaar. 6% is werkzoekende. 1% is student. Als deze resultaten vergeleken worden met de gegevens uit de Enquête naar de Arbeidskrachten voor mannen tussen 25 en 49 jaar, wat de categorie is die de onderzoeksgroep het best benadert, is dat op zich vergelijkbaar, met een oververtegenwoordiging van werknemers en een lichte ondervertegenwoordiging van zelfstandigen, ambtenaren en niet-actieven.

**Tabel 51: Arbeidsstatuut werknemers en ambtenaren in het onderzoek**

	Aantal	Aandeel
Arbeider	264	30,9%
Bediende	433	50,8%
Hoger bediende of kaderlid	142	16,6%
Directielid	14	1,6%
<b>Totaal</b>	<b>853</b>	<b>100,0%</b>

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

31% van de werknemers en ambtenaren in het onderzoek waren tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst, 51% als bediende en 17% als hoger bediende of kaderlid. 2% was directielid.

**Tabel 52: Contract werknemers en ambtenaren in het onderzoek**

	Aantal	Aandeel
Vast contract of vastbenoemd	773	91,5%
Tijdelijk contract	44	5,2%



	Aantal	Aandeel
Interim, of uitzendkracht	28	3,3%
Totaal	845	100,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

92% van de werknemers en de ambtenaren had een vast contract of was vastbenoemd. 5% werkte met een tijdelijk contract en 3% was tewerkgesteld als interim of uitzendkracht.

**Tabel 53: Arbeidssituatie van zelfstandigen in het onderzoek**

	Aantal	Aandeel
Zelfstandige met een eigen zaak met personeel	38	29,9%
Zelfstandige met een eigen zaak zonder personeel	39	30,7%
Zelfstandige vennoot, of partner in een firma, bijvoorbeeld een advocatenkantoor, of een architectenbureau	25	19,7%
Freelancer met verschillende opdrachtgevers	10	7,9%
Freelancer met één opdrachtgever	11	8,7%
Andere	4	3,1%
Totaal	127	100,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Van de zelfstandigen in de studie had één derde een eigen zaak met personeel en één derde een eigen zaak zonder personeel. Eén op vijf werkte als zelfstandige vennoot of partner in een firma.

**Tabel 54: Scholingsgraad in de onderzoeksgroep**

	Aantal	Aandeel
Geen diploma, of lager onderwijs	83	7,6%
Secundair onderwijs	352	32,3%
Hoger niet-universitair onderwijs	266	24,4%
Universitair onderwijs, of doctoraat	338	31,0%
Andere	9	0,8%

	Aantal	Aandeel
Dat zeg ik liever niet	43	3,9%
<b>Totaal</b>	<b>1091</b>	<b>100,0%</b>

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

8% van de respondenten heeft geen diploma, 4% beantwoordt de vraag liever niet. 32% heeft enkel een diploma secundair onderwijs, 24% heeft hoger niet-universitair onderwijs gevolgd, 31% universitair onderwijs.

De optie 'andere' werd vijf keer gespecificeerd als een buitenlands diploma en vier keer als een specifieke beroepstechnische opleiding.

**Tabel 55: Burgerlijke staat van de onderzoeksgroep**

	Aantal	Aandeel
<b>Gehuwd</b>	593	54,4%
<b>Wettelijk samenwonend</b>	313	28,7%
<b>Feitelijk samenwonend</b>	144	13,2%
<b>Gescheiden</b>	3	0,3%
<b>Alleenstaand</b>	20	1,8%
<b>Weet ik niet</b>	18	1,6%
<b>Totaal</b>	<b>1091</b>	<b>100,0%</b>

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

54% van de respondenten was gehuwd op het moment dat de baby geboren werd. 29% was wettelijk samenwonend 13% feitelijk samenwonend.

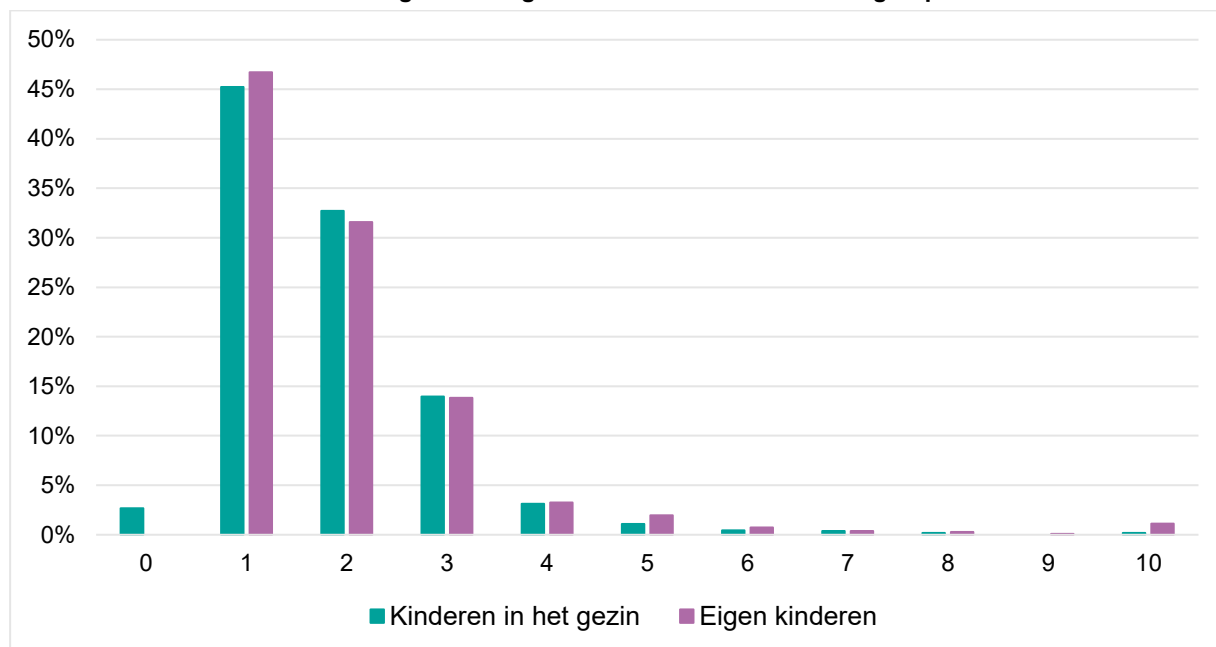
**Tabel 56: Samenwonen met de (biologische) moeder van de baby (n=1091)**

		Woon je nu samen met de moeder van je baby?		
		Ja	Nee	Totaal
<b>Woonde je samen met de moeder van je baby, toen de baby geboren werd?</b>	<b>Ja</b>	97,3%	0,4%	97,7%
	<b>Nee</b>	0,6%	1,6%	2,3%
	<b>Totaal</b>	<b>98,0%</b>	<b>2,0%</b>	<b>100,0%</b>

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Meestal wonen de ouders samen, maar dat is niet altijd zo. 2 % van de respondenten woonden niet samen met de moeder toen de baby geboren werd, 2% doet dat niet op het moment van het invullen van de enquête.

**Grafiek 11: Aantal kinderen in het gezin en eigen kinderen in de onderzoeksgroep**



Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

**Tabel 57: Kinderen in het gezin en eigen kinderen in de onderzoeksgroep**

	Aantal	Aandeel
<b>Evenveel kinderen in gezin als eigen kinderen</b>	941	88,1%
<b>Meer eigen kinderen dan kinderen in gezin</b>	87	8,1%
<b>Meer kinderen in gezin dan eigen kinderen</b>	40	3,7%
<b>Totaal</b>	1068	100,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

Voor 8% van de geïnterviewden had meer eigen kinderen dan dat er in hun gezin woonden, altijd of in co-ouderschap. Voor 4% bestond het gezin ook uit kinderen die niet van hen waren.

**Tabel 58: Ziekte, aandoening of handicap**

Word je door een ziekte, aandoening of handicap gehinderd bij het uitvoeren van je werk of je dagelijkse bezigheden?	Aantal	Aandeel
<b>Ja</b>	73	6,7%

Word je door een ziekte, aandoening of handicap gehinderd bij het uitvoeren van je werk of je dagelijkse bezigheden?	Aantal	Aandeel
<b>Nee</b>	978	89,7%
<b>Weet niet</b>	39	3,6%
<b>Totaal</b>	1090	100,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

7% van de respondenten wordt bij het werk of de dagelijkse bezigheden gehinderd door een ziekte, aandoening of een handicap. 4% twijfelt hoe deze vraag te beantwoorden.

**Tabel 59: Nationaliteit in de onderzoeksgroep**

	Aantal	Aandeel
<b>Belg</b>	828	76,0%
<b>Belg en één of meer andere nationaliteiten</b>	18	1,7%
<b>Enkel één of meer andere nationaliteiten</b>	244	22,4%
<b>Totaal</b>	1090	100,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

76% van de respondenten heeft enkel de Belgische nationaliteit. 22% heeft enkel één of meer andere nationaliteiten.

**Tabel 60: Afkomst in de onderzoeksgroep**

Ben je van niet-Belgische afkomst?	Aantal	Aandeel
<b>Ja</b>	429	39,4%
<b>Nee</b>	644	59,1%
<b>Weet niet</b>	17	1,6%
<b>Totaal</b>	1090	100,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

39% van de respondenten is van niet-Belgische afkomst. Hierin zit een heel groot verschil naar regio. In Vlaanderen is 26% van de onderzoeksgroep van niet-Belgische afkomst, in Wallonië 43% en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest 69%.

**Tabel 61: Afkomst in de onderzoeksgroep naar regio**

<b>Ben je van niet-Belgische afkomst?</b>	<b>Vlaanderen</b>	<b>Wallonië</b>	<b>Brussels Hoofdstedelijk Gewest</b>
<b>Ja</b>	25,7%	43,1%	69,0%
<b>Nee</b>	73,1%	55,5%	28,3%
<b>Weet niet</b>	1,2%	1,4%	2,7%
<b>Totaal</b>	100,0%	100,0%	100,0%

Bron: IGVM, Enquête Geboorteverlof

# Bijlage 3: Vragenlijst

## Enquête voor vaders, meemoeders en meeouders

De vragen gaan over:

- je thuissituatie
- je werksituatie
- verlof opnemen om bij je gezin te zijn
- je ideeën over ouderschap

Je antwoorden zijn strikt vertrouwelijk en worden anoniem verwerkt.

Wie deelneemt, maakt kans op een geschenkbond van 50 euro.

Dit onderzoek is een initiatief van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, in samenwerking met Gezinsbond, ACLVB, ABVV, VBO, CeSo, Femmes CSC, ONE en la Ligue des familles asbl.

Meer informatie over het onderzoek, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, jouw privacy en de geschenkbonden, vind je achteraan in deze vragenlijst.

## Voorafgaand

Q1. Is je partner in de loop van 2021 bevallen?

- Ja
- Nee >> einde vragenlijst

Q2. Werd jij:

- Vader
- Meemoeder
- Meeouder\*
- Ik werd geen vader, meemoeder, of meeouder >> einde vragenlijst

*\* Met meeouder bedoelen we dat je partner bevallen is van een kindje, zonder een onderscheid te maken naar je eigen genderidentiteit.*

*In de online-vragenlijst wordt de verwoording automatisch aangepast aan je antwoord op deze vraag. De papieren vragenlijst is zo geformuleerd dat het voor iedereen past.*

## Thuis

De volgende vragen gaan over je thuissituatie.

Q3. Is het soms moeilijk voor je om je werk en je gezin goed te combineren? Wat zijn daarbij de belangrijkste moeilijkheden?

- Meerdere antwoorden mogelijk*
- Te weinig goede en betaalbare kinderopvang
- Lange werkdagen
- Lange verplaatsingen van en naar het werk
- Moeilijke, of veranderlijke uurroosters
- Veeleisend of vermoeiend werk
- Te weinig ondersteuning van collega's
- Te weinig ondersteuning van leidinggevenden
- Een te laag loon voor wat mijn gezin nodig heeft
- Andere moeilijkheden
  
- Het is voor mij niet moeilijk om werk en gezin goed te combineren
- Ik heb geen werk >> naar vraag Q5

Nog andere moeilijkheden zijn voor jou: \_\_\_\_\_

Q4. Heb je iets gedaan om de combinatie van je werk met je gezin gemakkelijker te maken?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Meer geld verdienen (door meer uren te gaan werken, er een extra job bij te nemen, een beter betaalde job aan te nemen, een job aan te nemen terwijl je eerst geen werk had, ...)
- Minder uren gaan werken
- Minder zware taken opnemen op het werk
- Van werk of werkgever veranderd om de combinatie gemakkelijker te maken
- Verlof opnemen om bij je gezin te zijn
- Extra hulp in huis halen, of huishoudelijk werk uitbesteden
- Nog iets anders
  
- Ik heb niets gedaan om de combinatie gemakkelijker te maken
- Ik heb geen werk

Nog iets anders is voor jou: \_\_\_\_\_

Q5. Ongeveer hoe vaak heb je in de afgelopen week je baby:

	Geen enkele keer	1 keer	2 tot 3 keer	4 tot 10 keer	Meer dan 10 keer	Weet niet	Niet van toepassing
getroost							
te slapen gelegd							
verschoond / een propere luier aangedaan							
een voeding gegeven							
een badje gegeven							
op schoot gehad, of gedragen zonder met iets anders bezig te zijn							
er tegen gepraat							
er een liedje voor gezongen							
er mee gaan wandelen							
er nog op een andere manier mee bezig geweest							

Nog op een andere manier is voor jou: \_\_\_\_\_



Q6. Ongeveer hoe vaak heb je in de afgelopen week:

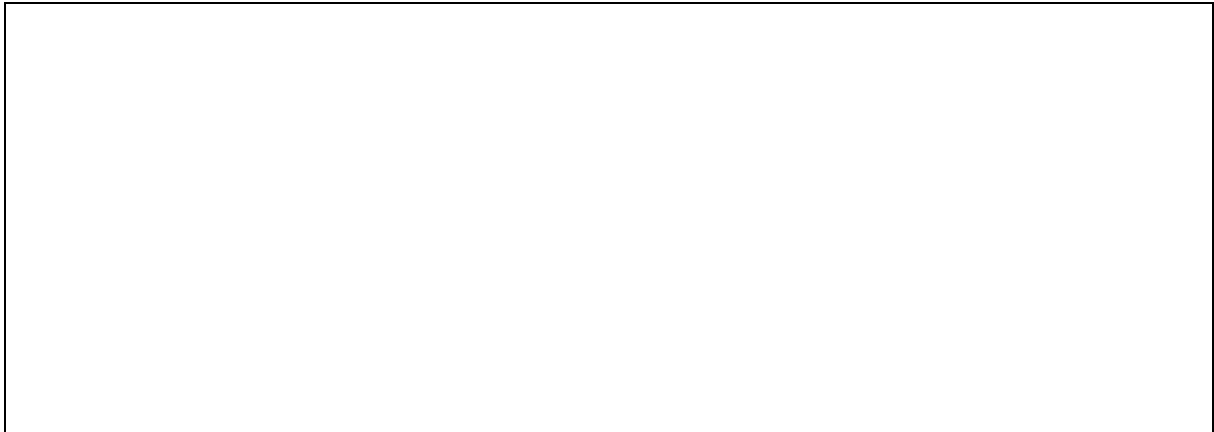
	Geen enkele keer	1 keer	2 tot 3 keer	4 tot 5 keer	Meer dan 5 keer	Weet niet	Niet van toepassing
eten klaargemaakt							
de afwas gedaan, of de afwasmachine in-, of uitgeladen							
de was gedaan							
de strijk gedaan							
boodschappen gedaan							
papierwerk voor het gezin gedaan							
kleine herstellingen gedaan							
gestofzuigd							
schoongemaakt							
voor grotere kinderen in het gezin gezorgd							
Nog een andere huishoudelijke taak							

Nog een andere huishoudelijke taak is voor jou: \_\_\_\_\_

Q7. Wat is jouw inbreng in het maandelijks gezinsinkomen?

Ik ben enige kostwinner	Ik zorg voor het grootste deel	Ik breng iets meer dan de helft in	50%-50% gelijk verdeeld	Ik breng iets minder dan de helft in	Ik breng het kleinste deel in	Ik heb geen eigen inkomen	Ik weet het niet

Q8. Wil je nog iets kwijt over de combinatie tussen je werk en je gezin?



## Geboorteverlof opnemen

De volgende vragen gaan over geboorteverlof.

Q9. Wat was je werksituatie toen je baby geboren werd?

*Als je in tijdkrediet, in loopbaanonderbreking, tijdelijk werkloos of kort ziek was, duid dan de gewone werksituatie aan. Als je meerdere jobs combineert, kies dan de belangrijkste.*

- werknemer >> naar vraag Q12
- zelfstandige in hoofdberoep >> naar de versie voor zelfstandigen, vraag Qz12 op blz...
- vastbenoemde ambtenaar >> naar vraag Q11
- contractuele ambtenaar >> naar vraag Q10
- werkloos/werkzoekende >> naar vraag Q41 op blz...
- langdurig ziek, of in invaliditeit >> naar vraag Q41 op blz...
- student >> naar vraag Q41 op blz...
- gepensioneerd >> naar vraag Q41 op blz...
- huisman / huisvrouw >> naar vraag Q41 op blz...
- inactief >> naar vraag Q41 op blz...

Q10. Contractuele ambtenaren hebben recht op 15 dagen geboorteverlof, als hun partner bevalt van een baby. Ze hebben de keuze tussen de regeling voor vastbenoemde ambtenaren en de regeling voor werknemers.

Welke regeling koos je?

- Ik koos voor de regeling voor vastbenoemde ambtenaren, waarbij ik recht had op 15 dagen volledig vergoed omstandigheidsverlof >> naar vraag Q11
- Ik koos voor de regeling voor werknemers, waarbij er drie dagen volledig betaald worden en de rest van de dagen via de mutualiteit vergoed wordt voor 82%. >> naar vraag Q12
- Ik wist niet dat ik de keuze had, de personeelsdienst paste de regeling voor vastbenoemde ambtenaren toe. >> naar vraag Q11
- Ik wist niet dat ik de keuze had, de personeelsdienst paste de regeling voor werknemers toe. >> naar vraag Q12
- Ik weet het niet >> naar vraag Q11

Q11. Ambtenaren hebben recht op 15 dagen omstandigheidsverlof als hun partner bevalt van een baby. Heb je deze opgenomen?

- Alle 15 >> naar vraag Q16
- Een deel ervan >> naar vraag Q13
- Ik heb er geen gebruik van gemaakt >> naar vraag Q14
- Ik had er geen recht op >> naar vraag Q15
- Ik weet het niet meer >> naar vraag Q16

Q12. Werknemers hebben recht op 15 dagen geboorteverlof als hun partner bevalt van een baby. Heb je deze opgenomen?

- Alle 15 >> naar vraag Q16
- Een deel ervan >> naar vraag Q13
- Ik heb er geen gebruik van gemaakt >> naar vraag Q14
- Ik had er geen recht op >> naar vraag Q15
- Ik weet het niet meer >> naar vraag Q16

Q13. Hoeveel dagen geboorteverlof nam je op?

\_\_\_\_\_ dagen

Q14. Waarom nam je het geboorteverlof niet op, of niet volledig op?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Ik wist niet dat ik recht had op geboorteverlof
- Ik vond dat niet nodig
- Ik wilde geen extra tijd thuis doorbrengen
- Ik durfde het niet te vragen
- Mijn werkgever wilde het niet toekennen
- Mijn werkgever deed hier moeilijk over
- Ik werd bedreigd met ontslag
- Ik kan me het loonverlies niet veroorloven
- Ik had er geen recht op >> naar vervolgvraag Q15
- Ik had te veel werk, of kon moeilijk gemist worden op het werk
- Het is niet de gewoonte in mijn bedrijf of organisatie
- Ik nam liever gewoon verlof, of overuren op
- Nog een andere reden

Nog een andere reden is voor jou: \_\_\_\_\_

>> naar vraag Q16

Q15. Waarom denk je dat je geen recht op geboorteverlof had, of er maar gedeeltelijk recht op had?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Ik werkte nog niet lang voor deze werkgever
- Ik had een tijdelijk contract
- Ik werkte als interim
- Ik werkte deeltijds

- Mijn werkgever zei me dat ik er geen recht op had
- Mijn werkgever zei me dat ik recht had op minder dagen
- Andere vaders, meemoeders of meeouders kregen ook geen verlof
- Ik was voor de hele periode voltijds tijdelijk werkloos (vier maanden vanaf de geboorte)
- Ik woonde niet, of nog niet lang genoeg, samen met de moeder en had het kind niet erkend
- Nog een andere reden

Nog een andere reden is voor jou: \_\_\_\_\_

Q16. Heeft je werkgever je voldoende geïnformeerd over het recht op geboorteverlof, hoe je het moet aanvragen en de vergoeding?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet meer

Q17. Had je problemen bij het opnemen van geboorteverlof? Of heb je er nadelen van ondervonden?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Mijn afwezigheid was niet goed geregeld en zorgde voor problemen op het werk
- Ik moest werken tijdens mijn geboorteverlof, of beschikbaar blijven
- Ik moest al het werk zelf inhalen
- Ik werd verkeerd geïnformeerd over mijn rechten
- Ik kreeg geen informatie over mijn rechten
- De werkgever deed er moeilijk over
- Ik mocht mijn verlof niet nemen hoe ik het wilde
- Ik werd achteraf negatiever beoordeeld, of beschouwd als minder gemotiveerd
- Ik had achteraf minder kansen op promotie, opleidingen of loonsverhoging
- Ik kreeg opmerkingen van collega's
- Er waren spanningen met collega's
- Ik kreeg geen vergoeding voor die dagen
- De vergoeding was lager dan verwacht
- Ik werd bedreigd met ontslag
- Ik werd onder druk gezet om zelf ontslag te nemen
- Ik werd ervoor ontslagen
- Mijn contract werd niet verlengd, terwijl dat wel beloofd was of gebruikelijk
- Nog andere problemen of nadelen
  
- Nee
- Ik weet het niet meer

Nog andere problemen of nadelen zijn voor jou: \_\_\_\_\_

Q18. Biedt je werkgever nog andere extra voordelen voor vaders, meemoeders en meeouders?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- meer dan de wettelijke 15 dagen geboorteverlof
- het loonverlies bij geboorteverlof wordt bijgesteld
- een cadeau, of cadeaus
- een premie
- nog iets anders
  
- De werkgever biedt geen extra voordelen
- Ik weet het niet

Nog iets anders is voor jou: \_\_\_\_\_

Q19. Heb je in de eerste 4 maanden na de geboorte van je kindje nog op andere manieren vrijaf genomen om bij je gezin te zijn?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

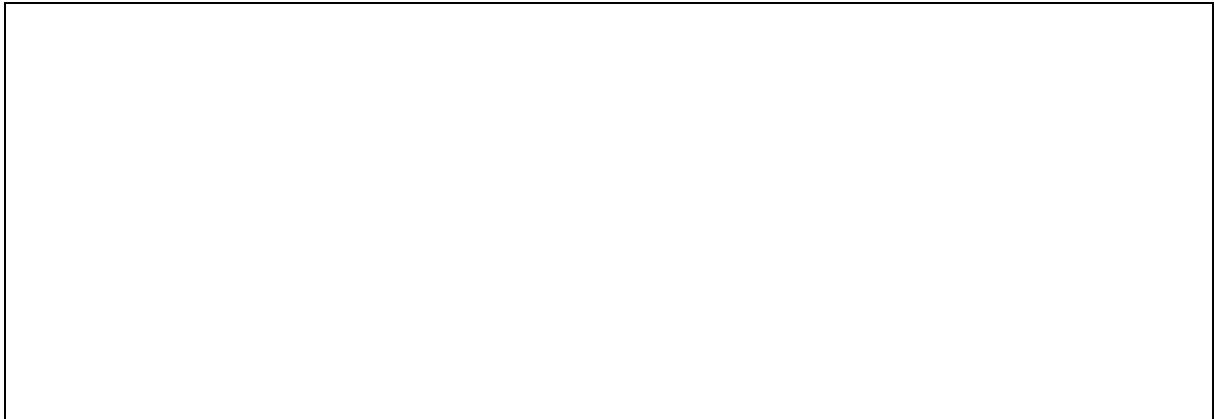
- Jaarlijks verlof
- Recuperatie / overuren
- Ouderschapsverlof
- Tijdskrediet voor de zorg van jonge kinderen
- Nog andere vormen van verlof
  
- Nee
- Ik weet het niet meer

Nog andere vormen van verlof zijn voor jou: \_\_\_\_\_

Q20. Er zijn plannen om alle vaders, meemoeders en meeouders te verplichten het geboorteverlof volledig op te nemen. Denk je dat dat een goede zaak is?

- Ja, sowieso
- Ja, maar alleen als de vergoeding wordt opgetrokken
- Nee
- Ik weet het niet

Q21. Wil je nog iets kwijt over geboorteverlof opnemen?



## Ouderschapsverlof

De meeste werknemers hebben de mogelijkheid om ouderschapsverlof aan te vragen tot hun kind twaalf jaar is.

Q22. Heb je sinds de geboorte van je baby ouderschapsverlof opgenomen?

- Ja
- Nee >> naar vraag Q25
- Ik weet het niet meer >> naar vraag Q25

Q23. Hoe nam je ouderschapsverlof op?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Voltijds
- Halftijds
- Vermindering met 1 dag per week
- Vermindering met een halve dag per week
- Vermindering met 1 dag per 2 weken

Q24. Hoe lang nam je ouderschapsverlof op sinds de geboorte van je baby?

- Minder dan een maand
- 1 maand of langer, maar minder dan 3 maanden
- 3 maanden of langer, maar minder dan 6 maanden
- 6 maanden of langer

Q25. Denk je dat je in de toekomst (nog) ouderschapsverlof zal opnemen?

- Ja >> naar vraag Q27
- Nee
- Ik weet het nog niet >> naar vraag Q27



Q26. Waarom zou je geen gebruik maken van de mogelijkheid om ouderschapsverlof te nemen?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Ik vind dat niet nodig
- Ik wil geen extra tijd thuis doorbrengen
- Ik durf het niet te vragen
- Mijn werkgever wil dat toch niet toekennen
- Mijn werkgever gaat hier moeilijk over doen
- Ik kan me het loonverlies niet veroorloven
- Ik heb er geen recht op
- Ik heb geen vast contract
- Ik denk dat het een negatief effect gaat hebben op mijn carrière
- Mijn partner neemt al ouderschapsverlof op
- Ik wil me concentreren op mijn job, of carrière
- Ik heb te veel werk, of kan moeilijk gemist worden op het werk
- Het is niet de gewoonte in mijn bedrijf of organisatie
- Ik ben bang om ontslagen te worden
- Ik neem liever gewoon verlof, of overuren op
- Ik ken het systeem niet
- Nog een andere reden

Nog een andere reden is voor jou: \_\_\_\_\_

## Je werksituatie in de periode dat je baby geboren werd

Q27. Bij de geboorte van je baby werkte je:

*Als je voor meerdere werkgevers werkte, geeft dan je totale werktijd aan.*

- Voltijds
- Halftijds
- 4/5e
- Nog iets anders

Nog iets anders is voor jou: \_\_\_\_\_

Q28. Bij de geboorte van je baby werkte je als:

*Als je meerdere jobs deed, kies dan de belangrijkste*

- Arbeider
- Bediende
- Hoger bediende of kaderlid
- Directielid

Q29. Bij de geboorte van je baby werkte je:

*Als je meerdere jobs deed, kies dan de belangrijkste*

- Met een vast contract
- Met een tijdelijk contract
- Als interim, of uitzendkracht
- Nog iets anders
- Weet niet

Nog iets anders is voor jou: \_\_\_\_\_

Q30. Binnen welke sector werkte je?

- Als je meerdere jobs deed, kies dan de belangrijkste*
- Onderwijs
- Gezondheids- en welzijnszorg
- Groot- en kleinhandel
- Horeca
- Banken en financiële sector

- Justitie, defensie, politie en openbare veiligheid
- Openbaar bestuur
- Media en informatie
- Post en telecommunicatie
- Farmaceutische en chemische industrie
- Vervaardiging van voedingsmiddelen
- Bouw
- Transport
- Landbouw en visserij
- Schoonmaak
- Overige industrie
- Overige diensten
- Ander, namelijk \_\_\_\_\_
- Weet niet

Q31. Waar werkte je?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Vlaanderen
- Wallonië
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- In het buitenland

Q32. Werkte je...

	Zelden of nooit	Af en toe	Meestal of altijd
van thuis uit? (telewerk)			
op onregelmatige uren?			
's avonds en/of 's nachts?			
in ploegen?			
maakte je zakenreizen?			

Q33. Gaf je leiding aan andere personen?

- Ja
- Nee >> naar vraag Q35

Q34. Aan hoeveel personen gaf je leiding?

---

Q35. Hoeveel personen werkten in de vestiging waar je werkte?

- 1 tot en met 19
- 20 tot en met 49
- 50 tot en met 99
- 100 tot en met 199
- 200 tot en met 499
- 500 of meer
- Ik weet het niet

Q36. Was er binnen je bedrijf een vakbondsafgevaardigde aanwezig?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet

Q37. Was je lid van een vakbond op het ogenblik dat je kind geboren werd?

- Ja
- Nee

Q38. Zijn er in je werkomgeving...

- meer mannen dan vrouwen
- meer vrouwen dan mannen
- ongeveer evenveel mannen als vrouwen
- Ik weet het niet
- Niet van toepassing

Q39. Mijn directe chef was...

- Een man
- Een vrouw
- Niet van toepassing

Q40. Hoe lang werkte je al bij deze werkgever toen je baby geboren werd?

*Afgerond in aantal jaar. Als je minder dan één jaar bij deze werkgever werkte, vul dan het aantal maanden in.*

\_\_\_\_\_ jaar

\_\_\_\_\_ maanden

> > Ga verder op blz... met vraag Q41

## Variante versie voor zelfstandigen

Voor wie *zelfstandige in hoofdberoep* heeft aangekruist op vraag Q9.

Zelfstandigen hebben recht op 15 dagen geboorteverlof, als hun partner bevalt van een baby. Dat verlof kan worden opgenomen in hele, of halve dagen. Er is een vaste dagvergoeding voorzien. Die moet worden aangevraagd bij het sociaal verzekeringsfonds.

Qz12. Heb je de 15 dagen geboorteverlof opgenomen?

- Alle 15 >> naar vraag Qz16
- Een deel ervan >> naar vraag Qz13
- Ik heb er geen gebruik van gemaakt >> naar vraag Qz14
- Ik had er geen recht op >> naar vraag Qz15
- Ik weet het niet meer >> naar vraag Qz16

Qz13. Hoeveel dagen geboorteverlof nam je op?

\_\_\_\_\_ hele dagen

\_\_\_\_\_ halve dagen

Qz14. Waarom nam je het geboorteverlof niet op, of niet volledig op?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Ik wist niet dat ik recht had op geboorteverlof
- Ik vond dat niet nodig
- Ik wilde geen extra tijd thuis doorbrengen
- Ik vond het te moeilijk of te ingewikkeld om het aan te vragen
- Ik wilde geen opdrachten of klanten verliezen
- Ik vond de vergoeding te laag
- Ik had er geen recht op >> naar vervolgvraag Qz15
- Ik had te veel werk, of kon moeilijk gemist worden op het werk
- Het is niet de gewoonte in mijn sector
- Nog een andere reden

Nog een andere reden is voor jou: \_\_\_\_\_

>> naar vraag Qz16

Qz15. Waarom denk je dat je geen recht had op geboorteverlof?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Ik werkte nog niet lang als zelfstandige
- Ik werkte als zelfstandige in bijberoep, of na mijn pensioenleeftijd
- Ik betaalde onvoldoende bijdragen
- Andere vaders, meemoeders of meeouders hadden ook geen verlof
- Ik woonde niet, of nog niet lang genoeg, samen met de moeder en had het kind niet erkend
- Er ging iets fout met mijn aanvraag
- Nog een andere reden

Nog een andere reden is voor jou: \_\_\_\_\_

Qz16. Was je voldoende geïnformeerd over het recht op geboorteverlof, hoe je het moet aanvragen en de vergoeding?

- Ja, helemaal wel
- Eerder wel
- Eerder niet
- Nee, helemaal niet
- Ik weet het niet meer

>> als geen verlof opgenomen, naar vraag Qz19

Qz17. Was het doenbaar om geboorteverlof aan te vragen? Was de procedure voldoende duidelijk?

- Ja, helemaal wel
- Eerder wel
- Eerder niet
- Nee, helemaal niet
- Ik weet het niet meer

Qz18. Had je problemen bij het opnemen van geboorteverlof? Of heb je er nadelen van ondervonden?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Mijn afwezigheid zorgde voor problemen op het werk
- Ik werd verkeerd geïnformeerd over mijn rechten
- Ik was niet geïnformeerd over mijn rechten
- Ik verloor klanten

- Ik liep opdrachten mis
- Ik kreeg opmerkingen van medewerkers, klanten of zakenpartners
- Er waren spanningen met medewerkers, klanten, of zakenpartners
- Ik kreeg geen vergoeding voor die dagen
- De vergoeding was lager dan verwacht
- Nog andere problemen of nadelen
  
- Nee
- Ik weet het niet meer

Nog andere problemen of nadelen zijn voor jou: \_\_\_\_\_

Qz19. Ben je in de eerste 4 maanden na de geboorte van je baby minder gaan werken om meer bij je gezin te zijn?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet meer

Qz20. Er zijn plannen om alle vaders, meemoeders en meeouders te verplichten het geboorteverlof volledig op te nemen. Denk je dat dat een goede zaak is?

- Ja, sowieso
- Ja, maar alleen als de vergoeding wordt opgetrokken
- Nee
- Ik weet het niet

Qz21. Wil je nog iets kwijt over geboorteverlof opnemen?



## Je werksituatie – variante versie zelfstandigen

De volgende vragen gaan over je concrete werksituatie in de periode dat je baby geboren werd.

Qz22. Welke omschrijving is het meest op jou van toepassing?

- zelfstandige met een eigen zaak met personeel >> naar opvolgvraag Qz23
- zelfstandige met een eigen zaak zonder personeel
- zelfstandige vennoot, of partner in een firma, bijvoorbeeld een advocatenkantoor, of een architectenbureau
- freelancer met verschillende opdrachtgevers
- freelancer met één opdrachtgever
- Andere: \_\_\_\_\_

Naar vraag Qz24

Qz23. Hoeveel personeelsleden heb je in dienst?

- 1
- 2-4
- 5-9
- 10-19
- 20-49
- 50-99
- 100-199
- 200-499
- 500 of meer

Qz24. Hoeveel uren werk je gewoonlijk per week?

\_\_\_\_\_ uren per week

Qz25. Hoeveel uren werkte je gewoonlijk per week vóór de geboorte van je baby?

\_\_\_\_\_ uren per week

Qz26. Binnen welke sector werk je?

*Kies eventueel de belangrijkste*

- Onderwijs
- Gezondheids- en welzijnszorg
- Groot- en kleinhandel
- Horeca
- Banken en financiële sector
- Justitie, defensie, politie en openbare veiligheid
- Openbaar bestuur
- Media en informatie
- Post en telecommunicatie
- Farmaceutische en chemische industrie
- Vervaardiging van voedingsmiddelen
- Bouw
- Transport
- Landbouw en visserij
- Schoonmaak
- Overige industrie
- Overige diensten
- Ander, namelijk \_\_\_\_\_
- Weet niet

Qz27. Waar werk je?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Vlaanderen
- Wallonië
- Brussels Hoofdstedelijk Gewest
- In het buitenland

Qz28. Werk je...

	Zelden of nooit	Af en toe	Meestal of altijd
van thuis uit? (telewerk)			
op onregelmatige uren?			
's avonds en/of 's nachts?			
maak je zakenreizen?			

Qz29. Is er binnen je bedrijf een vakbondsafgevaardigde aanwezig?

- Ja
- Nee
- Ik weet het niet
- Niet van toepassing

Qz30. Zijn er in je werkomgeving...

- meer mannen dan vrouwen
- meer vrouwen dan mannen
- ongeveer evenveel mannen als vrouwen
- Ik weet het niet
- Niet van toepassing

Qz31. Hoe lang werkte je al als zelfstandige toen je baby geboren werd?

*Afgerond in aantal jaar. Als je minder dan één jaar als zelfstandige werkte, vul dan het aantal maanden in.*

\_\_\_\_\_ jaar

\_\_\_\_\_ maanden

**Einde variante versie zelfstandigen**

> > Ga verder op de volgende bladzijde met vraag Q41

## Covid19

Q41. Heeft de covid19-pandemie gevolgen gehad voor je werk of je leefomstandigheden?

*Meerdere antwoorden mogelijk*

- Een periode moeten thuiswerken
- Een periode van tijdelijke werkloosheid
- Mijn werk verliezen
- Mijn zaak tijdelijk moeten sluiten
- Mijn zaak definitief moeten sluiten
- Meer of harder moeten werken
- Minder moeten werken
- Spanningen met mijn partner
- Spanningen in mijn gezin
- Meer tijd hebben voor elkaar
- Gezondheidsklachten
- Me down voelen
- Minder inkomen hebben
- Meer stress hebben
- Minder stress hebben
- Nog andere gevolgen
  
- Nee, de pandemie had voor mij geen gevolgen

Nog andere gevolgen zijn voor jou: \_\_\_\_\_

## Vader, meemoeder of meeouder worden

Het volgende blok vragen gaat over vader, meemoeder of meeouder worden. Het gaat niet specifiek over het werk.

Q42. Maak je je soms zorgen over je baby, of over de toekomst van je baby?

- Altijd of bijna altijd
- Vaak
- Af en toe
- Nooit of bijna nooit
- Weet niet

Q43. Heb je al ooit één van de volgende dingen meegemaakt?

	Ja, al dikwijls	Ja, één keer of enkele keren	Nee nog nooit	Niet van toepassing	Weet niet
Je wilde je baby verschonen en daar was alleen maar plaats voor op het damestoilet.					
Iemand van de kinderopvang wilde een probleem met je kind niet met jou bespreken en vroeg naar de moeder.					
Je werd belachelijk gemaakt omdat je voor je baby zorgde.					
Je kreeg ongepaste opmerkingen van onbekenden omdat je voor je baby zorgde.					
Er werd je gevraagd of je je werk goed kan combineren met je gezin.					
Je kreeg commentaar van onbekenden omdat je je baby niet zelf een schone pamber wilde aandoen.					

Q44. In welke mate denk je dat de volgende uitspraken waar zijn?

	Helemaal niet waar	Eerder niet waar	Eerder waar	Helemaal waar	Weet niet
Bij een echtscheiding zullen veel rechters nog oordelen in het voordeel van de biologische moeder.					
De mensen van de kinderopvang behandelen vaders, meemoeder en meeouders vaak als minder belangrijk dan de biologische moeder.					
Leerkrachten behandelen vaders, meemoeder en meeouders vaak als minder belangrijk dan de biologische moeder.					
Vaders, meemoeders en meeouders die ouderschapsverlof nemen om bij hun kinderen te zijn, worden daar op het werk nog dikwijls voor benadeeld.					
Wat vaders, meemoeders en meeouders voor hun kinderen doen, wordt dikwijls onderschat.					

Q45. In welke mate ben je het eens met de volgende uitspraken?

	Helemaal oneens	Eerder oneens	Eerder eens	Helemaal eens	Weet niet
Vrouwen zijn beter in het zorgen voor kleine kinderen dan mannen.					
Kinderen hebben vooral een moeder nodig.					
Mannen moeten ervoor zorgen dat hun gezin niets te kort komt.					
Huishoudelijk werk moet gelijk verdeeld worden binnen een gezin.					
Hoe de taken binnen een gezin verdeeld worden, gaat eigenlijk niemand anders iets aan.					

Q46. Wil je nog iets kwijt over je ervaringen als vader, meemoeder of meeouder?

## Over jou

Er volgen nog enkele vragen over jou.

Q47. Wat is het hoogste diploma dat je behaalde?

- Geen diploma, of lager onderwijs
- Secundair onderwijs
- Hoger niet-universitair onderwijs
- Universitair onderwijs, of doctoraat
- Andere namelijk \_\_\_\_\_
- Dat zeg ik liever niet

Q48. Was je op het ogenblik dat de baby geboren werd...

- Gehuwd
- Wettelijk samenwonend
- Feitelijk samenwonend
- Gescheiden
- Alleenstaand
- Weet ik niet

Q49. Woonde je samen met de moeder van je baby, toen de baby geboren werd?

- Ja
- Nee

Q50. Woon je nu samen met de moeder van je baby?

- Ja
- Nee

Q51. Hoe vaak werd je zelf vader, meemoeder of meeouder?

\_\_\_\_\_

Q52. Hoeveel kinderen wonen er in je gezin, altijd of in co-ouderschap?

\_\_\_\_\_



Q53. Waar woon je?

\_\_\_\_\_ (Postcode)

Q54. Wat is je nationaliteit?

- Belg
- Andere nationaliteit(en): \_\_\_\_\_

Q55. Ben je van niet-Belgische afkomst?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

Q56. Word je door een ziekte, aandoening of handicap gehinderd bij het uitvoeren van je werk of je dagelijkse bezigheden?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

Q57. We zijn aan het einde van de vragenlijst gekomen. Als je nog opmerkingen hebt of ervaringen wilt delen, mag je die hieronder noteren.

Hartelijk dank voor je deelname!

Wil je meer informatie over het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, of wil je graag een discriminatie melden, kan dat via: [igvm-iefh.belgium.be/nl](http://igvm-iefh.belgium.be/nl)

Een discriminatie melden kan ook telefonisch via het gratis nummer 0800 12 800 op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 9u tot 12u en op woensdagmiddag van 13u tot 16u.

## Kans maken op een geschenkbon

Wil je kans maken op één van de geschenkbonnen? Vul dan hier je emailadres in:

---

Dit emailadres wordt enkel gebruikt voor het verloten van de geschenkbonnen en wordt na het afsluiten van de enquête niet bewaard.

## Meer informatie

### Over het onderzoek

We onderzoeken of vaders, meemoeders en meeouders gebruik maken van de 15 dagen geboorteverlof, als ze daar recht op hebben. Verder gaan we na hoe ze het ouderschap ervaren en hoe ze denken over een aantal dingen. Een belangrijke vraag daarbij is of vaders, meemoeders en meeouders geconfronteerd worden met specifieke problemen.

### Over het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is een onafhankelijke federale overheidsinstelling met als opdracht de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen en elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op grond van geslacht te bestrijden. Het Instituut kan hiervoor onderzoeken laten uitvoeren.

Slachtoffers van discriminatie op grond van geslacht, genderidentiteit of genderexpressie, zwangerschap, moederschap, bevalling, **vaderschap of meemoederschap** kunnen terecht bij het Instituut voor advies, ondersteuning en klachtenbehandeling.

Website: [igvm-iefh.belgium.be/nl](https://igvm-iefh.belgium.be/nl)

Contactgegevens: [gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be](mailto:gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be), 02 233 44 00

### Over jouw privacy

Door deel te nemen aan deze enquête lever je een belangrijke bijdrage aan dit onderzoek naar geboorteverlof in België. De resultaten van de studie worden bekend gemaakt en gebruikt om het beleid in België te ondersteunen.

Jouw privacy is daarbij beschermd. Je antwoorden worden anoniem verwerkt en samen met de antwoorden van andere mensen geanalyseerd.

De dataverzameling is in handen van M.A.S., Market Analysis & Synthesis. De login die gebruikt wordt om je antwoorden te registreren, heeft enkel een technische functie en wordt achteraf verwijderd. Gegevens over je emailadres of je IP-adres worden vernietigd na het afronden van de studie.

M.A.S. verzamelt de ingevulde enquêtes via een beschermde website. Gegevens worden versleuteld en afgeschermd tegen hackers. Ze worden opgeslagen op de eigen, beveiligde servers van M.A.S.

De adresgegevens van mensen die een brief ontvingen, zijn enkel bekend bij het Rijksregister. Deze worden op geen enkel moment doorgegeven aan M.A.S. of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Bij de verzameling van de gegevens wordt de General Data Protection Regulation (GDPR) strikt gevolgd.

Omdat de gegevens strikt anoniem verwerkt worden, is het niet mogelijk om achteraf je antwoorden te herlezen of veranderen.

### Over de geschenkbonnen

In het totaal worden er 10 geschenkbonnen van 50 euro verloot onder de mensen die van ons een uitnodiging per brief ontvingen en deelnamen aan de enquête. Het gaat om Sodexo-cadeauchecques die bij heel wat handelaars in België kunnen worden ingeruild.

Einde van de vragenlijst Geboorteverlof

# Colofon

Studie afgerond in oktober 2023.

## VERANTWOORDELIJKE UITGEVER

Michel Pasteel, Directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

## INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Victor Hortaplein 40  
B-1060 Brussel  
T +32 2 233 44 00  
[gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be](mailto:gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be)  
<https://igvm-iefh.belgium.be>

## DATAVERZAMELING

MAS Research  
Vaardijk 3/402  
B-3018 Wijnmaal

## WETTELIJKE DEPOTNUMMER

D/2023/10.043/16

De functies, titels en graden die in deze publicatie worden gebruikt, verwijzen naar personen van eender welk geslacht of genderidentiteit.

Cette publication est également disponible en français.



Instituut voor de gelijkheid  
van vrouwen en mannen

[igvm-iefh.belgium.be](https://igvm-iefh.belgium.be)

Victor Hortaplein 40  
1060 Brussel  
T +32 2 233 44 00  
[gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be](mailto:gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be)

.be