



Onder de coördinatie van de Confederatie van Gezinsorganisaties van de Europese Unie

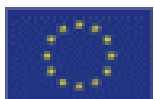
## **Mannen en gezinnen**

### **De evolutie van de mannelijke rollen in de gezinnen in Europa**

#### **Synthese en aanbevelingen**

December 2006

#### **Europese Commissie**



Met de steun van de Europese Gemeenschap – Programma met betrekking tot de communautaire kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen (2001–2005). De informatie (of andere gegevens) in deze publicatie weerspiegelt niet noodzakelijk de mening of het standpunt van de Europese Commissie.



Met de steun van het Belgisch Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

#### **Lijst van de partners**

- Ligue des Familles, België
- Panacyprian Organisation Polyteknon, Cyprus
- Vaestöliitto ry (The Family Federation of Finland), Finland
- Union Nationale des Associations Familiales, Frankrijk
- Family and Child Care Center, Griekenland
- Unione Famiglie Handicappati, Italië
- Liga Portuguesa dos Deficientes Motores, Portugal
  
- Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, België

Tekst opgesteld door Ghislaine Julémont, deskundige van het project en belast met het project bij Femmes Prévoyantes Socialistes (België)

## **Voorwoord**

De brochure die u in handen hebt bevat de synthese en de aanbevelingen die het resultaat zijn van een Europees project dat gedurende 15 maanden werd gevoerd door COFACE en zeven organisaties die er lid van zijn, met de medewerking van het Belgisch Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Dit project met financiële steun van de Europese Commissie en het Instituut, maakt deel uit van het Europees programma voor de gelijkheid van vrouwen en mannen<sup>1</sup>.

Bij de voorbereiding van het project in de lente van 2005 waren de voornaamste doelstellingen van tweeërlei aard: enerzijds de bewustmaking van de verschillende politieke, economische, sociale en culturele instanties en het grote publiek rond de kwestie van de rol van de man in het gezin en, anderzijds, het beantwoorden van een aantal vragen, in het bijzonder: Hoe ziet de man zijn rol in het gezin? Hoe kunnen vaders aangezet worden tot meer betrokkenheid bij de zorg voor en de opvoeding van hun kinderen? Hoe kan de gelijkheid van vrouwen en mannen een plaats krijgen in de gezinnen en het resultaat zijn van een evenwichtig partnerschap tussen de gezinsleden?

Deze doelstellingen hebben niet enkel geleid tot anderhalf jaar werk en onderzoek in partnerschap, maar ook tot een seminarie in Helsinki in oktober 2006 en de uitwerking van deze in acht talen beschikbare brochure.

In het begin en in het licht van de bovengenoemde doelstellingen, moest het project zich hoofdzakelijk richten op de rol van de man in het gezin, in de relatief enge zin van deze benadering. Het bleek echter al snel dat dit niet zou kunnen volstaan.

Het analyseren van de rol van de man in het gezin brengt de facto de noodzaak met zich mee om een kritische blik te werpen op de organisatie van de gehele samenleving. Bovendien moet ook het aanzienlijke gewicht van de stereotypen en de weerstand tegen de veranderingen in dit domein in het licht gesteld worden. Niet enkel de rol van de man wordt in vraag gesteld, maar ook die van de vrouw, en niet enkel in het gezin, maar ook in de onderneming, op school en elders.

Vanzelfsprekend waren we ons ervan bewust dat we twee soorten risico's liepen: enerzijds het maken van een eenvoudige vaststellingsoefening en dan een aantal bekende algemeenheden formuleren, die niets zouden bijbrengen aan het debat en nog minder aan de oplossingen voor een grotere gelijkheid tussen vrouwen en mannen; anderzijds genoeg nemen met een inventaris van de bestaande bepalingen in de verschillende landen, hopen de dat de loutere opsomming en verspreiding ervan, in naam van de uitwisseling van goede praktijken, ertoe zou leiden dat andere landen zich erop zouden inspireren en zelf ten uitvoer zouden leggen.

Wij hebben veel verder willen gaan. We hebben met name aan elke partner gevraagd om onderzoek te verrichten naar de visie van de geïnterviewde mannen en vrouwen over de rol van de man in het gezin en na te gaan welke wettelijke of andere bepalingen wenselijk zouden zijn opdat mannen zich meer zouden toeleggen op de gezinsverantwoordelijkheden.

---

<sup>1</sup> Volledige titel van het project: «De verschillende facetten van de rol van de man in de Europese gezinnen. Onderzoeken en sensibilisatieacties voor de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen.»

We wilden de door de enquêtes verkregen antwoorden in hun politieke, economische en maatschappelijke context plaatsen om het project in een zo concreet mogelijk kader te situeren.

De aanbevelingen die in deze brochure geformuleerd worden zijn niet enkel gebaseerd op een werk van onderzoek en analyse, maar ook op gegevens die werden verzameld tijdens de hoofdzakelijk kwalitatieve enquêtes die gehouden werden door de partners.

Ik wens alle organisaties uit het partnerschap te danken voor hun waardevolle samen- en medewerking en, in het bijzonder, onze deskundige, Ghislaine Julémont, voor haar uitmuntende werk zowel wat betreft het bundelen van de informatie als de analyse en de synthese van de resultaten van de enquêtes.

De aanbevelingen die eruit voortvloeien hebben mijns inziens als voornaamste kwaliteit dat ze gebaseerd zijn op de realiteit van het gezins- én het beroepsleven. Dit maakt ze des te meer toepasbaar in de praktijk... voor zover onze lokale, regionale, nationale en Europese besluitvormers daar de wil toe hebben.

Dit is vanzelfsprekend wat we door middel van de publicatie van deze brochure pogen te bereiken.

Yves Roland-Gosselin  
Voorzitter van COFACE

## 1. Inleiding

COFACE heeft een actieonderzoek uitgevoerd met betrekking tot de bijdrage van mannen aan het opnemen van ouderlijke en gezinsverantwoordelijkheden. COFACE werkte voor dit onderzoek samen met het Belgisch federaal Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen en kreeg de medewerking van zeven gezinsverenigingen uit zeven lidstaten van de Europese Unie. De zeven betrokken landen - België, Cyprus, Finland, Frankrijk, Griekenland, Italië en Portugal – zijn niet alleen representatief voor de verschillende fasen van de vorming van Europa, ze staan ook symbool voor de verschillende culturen die Europa rijk is en die een bijzondere invloed hebben op de collectieve voorstelling van vrouwen- en mannenrollen, zowel binnen het gezin als in de maatschappij over het algemeen. Deze beelden van man en vrouw, herkenbaar in de sociale normen van elk land, blijken heel belangrijk bij het bespreken van “de rol van mannen in de bevordering van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, en in het bijzonder het gedrag van mannen en vaders in verband met de vereniging van beroepsleven en privé-leven”, zoals werd bepaald in de oproep tot voorstellen van de Europese Commissie in het kader van dit onderzoek.

De belangstelling van de Commissie voor de rol van mannen in het gezin is niet nieuw. De bekommernis over de rol van vaders in het gezin van morgen bestond al in 1994 bij de viering van het Internationale jaar van het gezin. De belangrijkste vraag ging destijds over de afwezigheid van institutionele ondersteuning van het vaderschap en over de beperkingen waarop de ontwikkeling van zowel vrouwelijke als mannelijke gezinsrollen botste. Die vraag blijft in 2006 nog steeds actueel. Tot op heden beseffen namelijk heel weinig vrouwen en mannen (gewone burgers, politieke of bestuursverantwoordelijken, sociale partners of spelers uit het middenveld) dat de betrokkenheid van mannen in het gezin de hiërarchische orde tussen de geslachten, die sinds de 19<sup>e</sup> eeuw in de democratische landen en de moderne industriële maatschappijen gevestigd is, veel meer op losse schroeven zet dan de integratie van een toenemend aantal vrouwen op het werk.

De investering van vrouwen in beroepsarbeid volgt namelijk dezelfde aanpak van burgeremancipatie, inherent aan het democratische regime, van andere gediscrimineerde groepen. Het gaat om minderheden (zoals etnische of religieuze minderheden) of minder gewaardeerde groepen (zoals gekoloniseerde bevolkingsgroepen) die toegang willen krijgen tot alle fundamentele mensenrechten, in dit geval het recht op arbeid en tewerkstelling, onderwijs en beroepsvorming, op een inkomen en op sociale zekerheid. Hun actie is, net als bij elke vorm van emancipatie, onmiddellijk zichtbaar, aangezien ze plaatsvindt in de openbare sfeer.

De bijdrage van mannen aan de gezinstaken past echter niet meteen in dezelfde dynamiek van sociale waardering. Het is bekend dat het geslachtsgebonden beeld van arbeid, van kracht sinds het begin van de industriële maatschappij, enkel de waarde erkent van productieactiviteiten van goederen en diensten die op de markt worden gebracht. Het succes van een beleid van de vereniging<sup>2</sup> van het beroepsleven en het gezinsleven met het oog op een

---

<sup>2</sup> De term *vereniging* kreeg de voorkeur boven het woord *verzoening* (volgens ons niet geschikt), dat in deze samenhang meestal wordt gebruikt. Met deze optie willen we aangeven, in tegenstelling tot de inhoud van het woord *verzoening*, dat arbeid en gezin geen of niet langer aparte, tegenstrijdige sferen zijn met uiteenlopende belangen. Het zijn twee levenssferen die elkaar aanvullen en zich steeds meer met elkaar vermengen, zoals in onze streken het geval was vóór het industriële tijdperk. Het is dus goed de vereniging te bevorderen van de belangen van beide levenssferen die artificieel worden gescheiden door de maatschappij te reorganiseren in

grotere bijdrage van mannen aan huishoudelijke en gezinstaken (per definitie onzichtbaar en zonder waarde in het kader van dit specifieke beeld van arbeid) zal dus in ruime mate afhangen van het in vraag stellen van de hiërarchische plaats van beroepsarbeid en gezinsarbeid, een van de meest zichtbare tekenen van de hiërarchische orde die geldt tussen de geslachten.

Vanuit dit standpunt lijkt het opnemen van huishoudelijke en gezinstaken door mannen veel meer “revolutionair” in termen van veranderingen van normen en gevestigde waarden dan de investering van vrouwen in de beroepsactiviteit. Hoe meer de hiërarchie tussen beroepsarbeid en gezinsarbeid (gevestigd sinds de 20<sup>e</sup> eeuw) wordt versterkt door de integratie van vrouwen in de arbeidsmarkt, hoe meer het streven naar een verhoogde bijdrage van mannen aan huishoudelijke en gezinstaken leidt tot de vraag of het relevant is deze hiërarchie, die traditioneel mannelijke rollen opwaardeert ten nadele van traditioneel vrouwelijke gezinsrollen, in stand te houden.

De doelstelling van de gelijkheid van vrouwen en mannen, bepaald in het door de Europese Commissie aangenomen *Routeplan 2006-2010*, zal slechts kunnen worden bereikt door de erkenning van gelijkwaardigheid van beide soorten rollen en door een radicale herstructurering van betaalde arbeid. In deze herstructurering lijkt de integratie van gezinstijd in de organisatie van arbeidstijd, en meer algemeen in de organisatie van sociale tijd, een kernelement. Alles wijst erop dat er op geen enkele aanzienlijke verandering in de bijdrage van mannen aan de ouderlijke en gezinsverantwoordelijkheden gerekend kan worden zolang de investering in gezinstijd wordt gelijkgesteld met een verlies van menselijk kapitaal dat gevolgen heeft voor de ontwikkeling van de beroepsloopbaan en voor de geschiktheid van werknemers in de ogen van werkgevers.

## **2. Enkele betekenisvolle resultaten**

De enquêtes die gehouden werden door de zeven verenigingen die aan het onderzoek hebben deelgenomen hadden als hoofddoel de houding van mannen tegenover hun rollen in het gezin beter te omlijnen. In welke mate zijn ze bereid bij te dragen aan de gezinsverantwoordelijkheden, ofwel voor hun kinderen (België, Cyprus, Frankrijk, Finland) ofwel voor hun afhankelijke, bejaarde ouders (Frankrijk, Griekenland), en dat in overeenstemming te brengen met hun (reële of ervaren) beroepsverplichtingen? In welke mate zijn ze ook bereid meer aanwezig te zijn in het gezinsleven bij een handicap of ernstige ziekte van een kind (Italië, Portugal)? Hoe bieden ze het hoofd aan de zorg voor kinderen bij co-ouderschap na een scheiding of een gezinsbreuk (België)? Een recent Belgisch onderzoek toont bovendien aan dat het opnemen van ouderlijke verantwoordelijkheden nog meer merkbare, negatieve gevolgen heeft voor het carrièreverloop bij mannen dan bij vrouwen!

De vernieuwing van de vaderfiguur blijkt de meest bepalende factor van de mentaliteitsverandering die nodig is voor de evolutie van mannen- en vrouwenrollen binnen het gezin. Dit is de eerste vaststelling die blijkt uit de antwoorden op de twee gezamenlijke vragen voor de zeven enquêtes. De ene vraag had betrekking op wat er nodig zou zijn voor mannen om meer bij te dragen aan de gezinsverantwoordelijkheden in het dagelijkse leven. De andere op de beleidslijnen die moeten worden ingevoerd om deze bijdrage te verhogen. Niets in de formulering van beide vragen leidde de antwoorden op een of andere manier naar de bijdrage aan het gezinsleven van de man als vader. Nochtans waren alle antwoorden

---

functie van het principe van universaliteit en niet meer in functie van de verouderde geslachtelijke rollenverdeling. En door sociale tijd en gezinstijd op elkaar af te stemmen.

gefocus op de rollen die hij als opvoeder en zorgverstreker voor de kinderen moet vervullen., ook al betrof het doel van het onderzoek in twee gevallen zelfs uitsluitend de rol die hij opneemt of zou kunnen opnemen als zoon voor zijn afhankelijke, bejaarde ouders.

De focus van de antwoorden op de rollen van de vader ten opzichte van zijn kinderen is in eerste instantie een aanwijzing van de algemene inburgering van het nucleaire gezinsmodel, dat zich in de collectieve voorstellingen beperkt tot de cluster van ouders en kinderen. Het benadrukt echter ook dat de verandering in de verdeling van de gezinsrollen tussen de vrouw en de man in de eerste plaats moet gebeuren binnen dit model als men wil dat die verandering ingeburgerd raakt en normaal wordt. Alles wijst erop dat een verbreking van de exclusieve band tussen de rol van zorgverstreker en de moederfiguur door de verbinding van deze rol met de vaderfiguur al voldoende zal zijn om de houding en het gedrag te wijzigen tegenover het opnemen van de zorg door mannen van bejaarde ouders, of van alle andere, afhankelijke gezinsleden.

Tot op heden blijkt de tijd nog niet rijp voor de mentaliteitsverandering waar deze evolutie van afhangt, hoewel ze soms voorzichtig opduikt, zoals blijkt uit de vooruitgang die vooral in Finland kan worden vastgesteld. Te veel mannen steunen nog op de vrouw voor de uitvoering van huishoudelijke en gezinstaken en weinigen dragen er vrijwillig aan bij. Op microsociaal niveau blijken de belangrijkste oorzaken van deze trage evolutie de afwezigheid van dialoog binnen koppels en de weerstand van beiden tegen verandering. De eeuwenoude takenverdeling blijkt door velen onder hen nog te worden beschouwd als inherent aan de bevestiging van hun respectievelijke identiteiten als man of vrouw.

Ook andere, contextuele factoren spelen een rol. Zo is er

- de blijvende ongelijkheid qua loon en arbeidsvoorwaarden tussen vrouwen en mannen (15 % loonverschil op het niveau van de Europese Unie);
- het onderscheid op de arbeidsmarkt door het gebrek aan een gemengd karakter van de studierichtingen. In de meest performante en innovatieve richtingen vindt men meer jongens, in de richtingen die leiden naar diensten aan personen vindt men een meerderheid van meisjes;
- het corporatisme van de belangrijkste economische en sociale spelers;
- het klimaat in de ondernemingen en de risico's waaraan men zich blootstelt in de verdere carrière na een tijdelijke werkonderbreking om familiale redenen;
- een werkorganisatie en beleidslijnen op het gebied van ouderschaps- en gezinsverlof die niet zijn aangepast aan de reële behoeften van de gezinnen;
- het gebrek aan onmisbare diensten voor de gezinnen zodat beide echtgenoten of partners zich op gelijke wijze zouden kunnen toeleggen op een beroepsactiviteit;
- de beelden van de man en de vrouw die worden overgebracht door het onderwijssysteem of de media.

Allemaal elementen die ongunstig zijn voor de gewenste mentaliteitsverandering zoals wordt bevestigd in de antwoorden op de tweede gemeenschappelijke vraag. De non-elasticiteit van het beroepsgedrag van mannen, die blijft bestaan tegenover de gezinsverantwoordelijkheden,

zal pas eventueel kunnen verdwijnen als de vereniging van beroepsleven en gezinsleven een transversale dimensie wordt van alle beleidslijnen inzake arbeidsrecht en sociaal recht. De opname van deze nieuwe richtlijn wint nog aan belang. De integratie van gezinstijd in de organisatie van de arbeidstijd blijkt namelijk steeds meer een absolute voorwaarde voor een geslaagde toepassing van het principe van gelijkheid tussen vrouwen en mannen te worden. Het lijkt evenwel nodig om het concept van vereniging van beroepsleven en gezinsleven te herzien in universele termen, in termen die de verwachtingen en de behoeften van mannen en vrouwen omvatten en niet meer uitsluitend die van vrouwen, zoals tot nu toe al te vaak het geval is geweest. Deze universele termen moeten volgen uit een compromis tussen de behoeften en verwachtingen van mannen en vrouwen qua tijd voor het gezinsleven.

Hoewel de eisen van vrouwen al lang bekend zijn, blijven die van mannen bijna onbestaande. Ze zijn op dat vlak meestal weinig gemotiveerd om hun stem te laten horen en wachten vaak te lang om zich te organiseren in drukkingsgroepen met een samenhangend, duidelijk en precies eisenprogramma met als doel om hun recht als ouder om effectief bij te dragen aan de ouderlijke verantwoordelijkheden en gezinsverantwoordelijkheden op de agenda te brengen van het overheidsbeleid en het beleid van ondernemingen en vakbondsorganisaties.

De bewustwording bij mannen van hun rol als spelers bij de verwachte, sociale verandering op gezinsvlak – die slechts kan volgen uit een strikte toepassing van het principe van gelijkheid op het werk - blijkt steeds meer de ontbrekende schakel voor de realisatie van de gelijkheid van mannen en vrouwen in alle sociale structuren.

In het specifieke geval van het gezin moeten mannen beseffen dat de toekomst van de gelijkheid binnen het gezin in de eerste plaats van hen afhangt, van hun bereidheid en hun vermogen om de legitimiteit van hun aanwezigheid in het huishouden om voor hun kinderen of een ander afhankelijk gezinslid te zorgen te onderhandelen en op te leggen. In dat verband zouden alleenstaande vaders met kinderen ten laste die het hoofd moeten bieden aan de situatie de speerpunt van de verandering kunnen zijn.

### **3. Besluiten en aanbevelingen**

Hoewel het klopt, zoals een groep Finse vaders het openlijk zegt, dat de maatschappij, en bijgevolg de staat, niet zou moeten tussenkomen in de gezinssfeer (de organisatie ervan hoort bij het privé-leven), blijft het toch zo dat het haar taak kan zijn om beleidslijnen uit te werken die een gunstig kader beogen voor een reële en niet alleen een formele gelijkheid van de zowel voor vrouwen als voor mannen erkende fundamentele rechten.

De organisatie van de reële gelijkheid van rechten tussen de geslachten kan zich niet beperken tot de beroepssfeer en de openbare sfeer, ook al blijft deze essentieel. Ze moet ook worden uitgebreid naar de privé-sfeer, waarin het gezin een bevoorrechte plaats inneemt, met het risico de bestaande ongelijkheden tussen de geslachten blijvend in stand te houden. Het gaat er bijgevolg minder om dat de staat rechtstreeks tussenkomt, via verplichtingen, in de interne organisatie van gezinnen en in de beslissingen van koppels over de zorg voor de kinderen en andere afhankelijke leden van het gezin, maar wel om het creëren van omstandigheden die de bestaande krachtverhoudingen, die deze beslissingen meestal in het nadeel van vrouwen bepalen of beïnvloeden, kunnen wijzigen. De eindbeslissing moet de bevoegdheid blijven van de koppels, maar ze moet kunnen worden genomen in optimale omstandigheden op het stuk van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

#### ***Zes interventiedomeinen van de overheid***



Om een kader te scheppen dat gunstig is om het model van een egalitair gezin te concretiseren, verkiezen de respondenten op de zeven enquêtes in de meeste gevallen collectieve oplossingen boven individuele maatregelen, zij het in termen van arbeidsomstandigheden en sociale rechten, organisatie van de arbeidstijd en rekenschap met tijd voor het gezin, onderwijs en beroepsopleiding of noodzakelijke diensten voor gezinnen.

De voorrang die wordt verleend aan wijzigingen die aan contextuele factoren moeten gebeuren om de genderverhoudingen te veranderen, is tot op een zeker punt in tegenspraak met een idee dat sinds de jaren '90 sterk verspreid is. Volgens dit idee bevorderde de gelijkheid van vrouwen en mannen in het gezin de duurzame en voortdurende integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt, die wordt beschouwd als een beslissende factor voor professionele gelijkheid. De respondenten, die daarin aansluiten bij de besluiten van andere onderzoeken, keren het verband om. Professionele gelijkheid in al zijn aspecten en de institutionele antwoorden op de tijdsbehoeften van de werknemers om hun ouderlijke en gezinsverantwoordelijkheden op te nemen worden genoemd als de belangrijkste factoren voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in het gezin.

Uit de antwoorden kunnen zes grote interventiedomeinen van de overheid worden gedestilleerd. Het zijn, in volgorde: professionele gelijkheid, diensten voor gezinnen, arbeidstijdorganisatie en, meer in het bijzonder, ouderschaps- en gezinsverlof, onderwijs en opleiding, informatie en de sociale organisatie van de tijd. Het zou goed zijn om hier de individualisering van de sociale rechten en het fiscale recht aan toe te voegen voor zover dat deze een positieve invloed heeft op de beroepsintegratie van vrouwen. De aanbevelingen, voorgesteld op het Seminarie dat op 4 oktober 2006 door COFACE in Helsinki georganiseerd werd met de medewerking van de Finse gezinsvereniging VAESTOLIITTO, kregen een ruime steun van de verenigingen die deelnamen aan het onderzoek. De weerhouden aanbevelingen waren niet noodzakelijk origineel, maar beklemtonen de noodzaak om een hele reeks maatregelen uit te voeren om het succes te verzekeren van een naar mannen uitgebreid beleid ter vereniging van beroepsleven en gezinsleven.

### ***3.1. Professionele gelijkheid***

Het eerste interventiedomein is ongetwijfeld dat van de arbeidsmarkt en de organisatie van de arbeid.

- gelijk loon
- gelijkheid in de arbeidsstatuten
- gelijkheid in de arbeidsvoorwaarden

Gelijk loon voor vrouwen en mannen lijkt voor velen de absolute voorwaarde voor een meer rechtvaardige herverdeling van de ouderlijke en gezinsrollen tussen vrouwen en mannen en, bijgevolg, voor een grotere bijdrage van mannen aan het gezinsleven. Hoewel het klopt dat loongelijkheid een noodzakelijke voorwaarde is, zal het op zich niet volstaan om de doelstelling van professionele gelijkheid te bereiken. Die hangt in de eerste plaats af van de egalisering van alle arbeidsvoorwaarden en de uitbanning van de discriminaties tussen de arbeidsstatuten.

Men mag echter niet denken dat concrete professionele gelijkheid, hoe symbolisch ook, automatisch zal leiden tot een meer rechtvaardige verdeling van huishoudelijke en gezinstaken binnen de individueel bekeken koppels. Professionele gelijkheid, en meer

specifiek op collectieve schaal gerealiseerde loongelijkheid, zal zijn rol van aansporing tot verandering pas ten volle kunnen uitoefenen bij koppels waar beide partners (ongeveer) evenveel verdienen. Men zal nooit helemaal kunnen verhinderen dat in de beslissingen van koppels het loonverschil in het nadeel speelt van degene met het laagste inkomen. Men kan hooguit hopen dat, in de situatie van een loonverschil te wijten aan objectieve redenen, dit niet langer automatisch een nadelig effect zal hebben op vrouwen zoals dat momenteel het geval is.

- controle op de toepassing van het principe van professionele gelijkheid in de ondernemingen

De controle op de toepassing van het principe van professionele gelijkheid in de ondernemingen is de grootste zwakke plek van de tot op heden gevoerde Europese en nationale beleidsmaatregelen. Echt doeltreffende controlemechanismen zijn er nauwelijks, met uitzondering van de voorziene toevlucht tot het Europese Hof van Justitie of nationale rechtbanken bij niet-naleving van dit principe.

Het idee van sancties voor ondernemingen die in gebreke blijven wordt echter niet unaniem aanvaard. Er wordt aangenomen dat ze allicht doeltreffender zijn dan andere maatregelen, maar de sancties botsen op weerstand omdat het zo moeilijk lijkt ze op te stellen en uit te voeren. Bij gebrek aan voorziene sancties werden er maatregelen geformuleerd om de toepassing van professionele gelijkheid te bevorderen. Ze hebben betrekking op:

- de beoordeling en de classificatie van functies om de loongelijkheid voor arbeid van gelijke waarde te bewerkstelligen. Deze procedures moeten ook worden toegepast op het niveau van de onderneming.
- de invoering van een externe audit om de toepassing van het principe van professionele gelijkheid in de onderneming te controleren. De onderneming die dit principe overtreedt zou zich binnen een bepaalde termijn in regel moeten stellen.
- de creatie van een label van professionele gelijkheid of van een prijs om goede praktijken te belonen, ontwikkeld door ondernemingen, besturen of verenigingen waarvan het dossier, op eigen initiatief aangebracht, ontvankelijk zou worden geacht door een certificatie-instelling. Deze prijzen zouden ruimschoots aan bod moeten komen om goede praktijken ruchtbaarheid te geven en de invoering ervan door andere ondernemingen aan te moedigen.

De doeltreffendheid van deze maatregelen met betrekking tot vooruitgang naar professionele gelijkheid zou geëvalueerd moeten worden om aangepast en zelfs vervangen te kunnen worden bij stagnatie van de situatie.

- deelname van de sociale partners
- recht op respect voor het privé-leven binnen de onderneming

Het aannemen van wetteksten en de uitwerking van actieprogramma's of controleprocedures, hoe belangrijk ook, blijven onvoldoende om van professionele gelijkheid tussen vrouwen en mannen een feit te maken en niet langer een zuiver formeel gegeven, vooral als deze tools worden opgesteld zonder enige samenwerking met de sociale partners. Het zou ook goed zijn

dat de Europese Commissie de sociale partners betreft bij het bepalen van de voorwaarden en toepassingsmodaliteiten van het principe van professionele gelijkheid in de ondernemingen. Verder moeten ze worden aangemoedigd om het recht op respect voor het privé- en gezinsleven - opgenomen in het Europese Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en in het Handvest van de fundamentele rechten van de Europese Unie - binnen de ondernemingen te doen integreren in het arbeidsrecht.

- verbod van discriminatie op basis van de gezinssituatie

De overheid zou van haar kant de discriminatie op basis van gezinssituatie moeten opnemen in een wettekst of zelfs in de grondwet, zodat die kan dienen als grond tot verhaal voor de rechtbank.

De ouderlijke en gezinsverantwoordelijkheden spelen een belangrijke rol bij de discriminatie op basis van geslacht, waarvan vrouwen vaak het slachtoffer zijn bij aanwerving, beroepsopleiding of promotie. In de gevallen waarin mannen actief zouden bijdragen aan de zorg voor kinderen of andere afhankelijke gezinsleden, zou het verbod op discriminatie op basis van de geslacht niet meer volstaan om de (huidige of potentiële) werkende ouders te beschermen tegen deze vorm van discriminatie, aangezien ze beide geslachten zou kunnen treffen. Deze bescherming kan pas worden geboden door het verbod van discriminatie op basis van gezinssituatie, als men wil vermijden dat de werkende ouders automatisch beschouwd worden als minder bruikbare en minder betrouwbare werknemers dan diegenen zonder ouderschaps- of gezinslast.

- economische groei
- arbeidsontwikkeling

Professionele gelijkheid hangt ook af van andere factoren buiten de ondernemingen. Een van de veel genoemde factoren is de economische groei, gebaseerd op arbeidsontwikkeling, gunstig voor de integratie van vrouwen in de beroepswereld.

Zoals wordt aangetoond door het Zweedse gelijkheidsbeleid dat meer dan dertig jaar geleden werd ingevoerd, is professionele gelijkheid gemakkelijker te realiseren in een periode van economische groei dan in een periode van recessie. Om de arbeidsdoelstellingen te bereiken die bepaald werden door de Strategie van Lissabon, die in 2000 werd aangenomen door de Ministerraad, is de invoering van beleidslijnen of actieplannen ter bevordering van een economische groei gebaseerd op arbeidsontwikkeling ten sterkste aanbevolen.

- desegregatie van de arbeidsmarkt

De segregatie van de arbeidsmarkt, die een gevolg is van het gebrek aan een reële gemengdheid in de studierichtingen, blijft een essentieel element van de professionele ongelijkheid tussen de geslachten. De Europese Commissie zou de Lidstaten moeten aanzetten om beleidslijnen te ontwikkelen die de gemengdheid in de studierichtingen aanmoedigt. Deze beleidsmaatregelen zouden niet beperkt mogen blijven tot het aanmoedigen van meisjes om te kiezen voor de vernieuwende en arbeidsmarktgerichte richtingen waar ze nog weinig aanwezig zijn. Ze zouden er ook aandacht voor moeten hebben om jongens de weg te wijzen naar beroepen in het onderwijs, vooral voor kleine kinderen, en naar beroepen in de hulpverlening en de zorgsector. Hun aanwezigheid in deze richtingen betekent een even

fundamentele uitdaging voor de gelijkheid van vrouwen en mannen als de diversificatie van de studiekeuze van meisjes en hun aanwezigheid in hoogtechnologische beroepsgroepen.

### ***3.2. Diensten voor gezinnen***

De ontwikkeling van diensten voor gezinnen is een onmisbare begeleidingsmaatregel voor de concretisering van professionele gelijkheid. Het bestaan ervan blijkt ook een gunstige factor te zijn voor de grotere bijdrage van mannen aan ouderlijke en gezinsverantwoordelijkheden. In dit domein wijst alles erop dat het overheidsbeleid verder moet gaan dan de in 2002 in Barcelona bepaalde doelstellingen voor de voorschoolse kinderopvang, omdat ze slechts gedeeltelijk tegemoet komen aan de behoeften van werknemers met een gezin ten laste. Om deze behoeften te kunnen invullen moet de overheid de kwestie van noodzakelijke diensten voor de werknemers globaal aanpakken zodat zij in staat zijn hun beroepsverplichtingen te vervullen en tegelijk hun ouderlijke en gezinsverantwoordelijkheden kunnen opnemen.

- diensten voor voorschoolse kinderopvang
- opvangdiensten voor kinderen buiten de schooluren, ook tijdens de schoolvakantie, of buiten de normale werkuren
- oppasdiensten voor zieke kinderen voor een korte duur
- opvang-, verblijfs- en verzorgingsdiensten van korte of lange duur voor afhankelijke personen
- thuiszorgdiensten
- externe hulp

Om te voldoen aan alle behoeften van de gezinnen op het gebied van de vereniging van beroepsleven en gezinsleven, zou de overheid de ontwikkeling moeten voorzien van diensten om kinderen vanaf heel jonge leeftijd ten laste te nemen, als de ouders niet beschikbaar zijn, rekening houdend met het feit dat de kinderen ziek, gehandicapt of ernstig ziek kunnen zijn. In dat verband zou ze er op moeten letten om te voldoen aan de specifieke behoeften van ouders met gehandicapte kinderen, ernstig zieke kinderen of kinderen met een chronische of ongeneeslijke ziekte. Ze moet een dienstennetwerk ontwikkelen dat is aangepast aan hun gezondheidstoestand, rekening houdend met de vraag van ouders naar opvang voor hun kinderen, in de mate van het mogelijke, en als de omstandigheden het toestaan, in de diensten die openstaan voor de andere kinderen. Die zouden dan bijgevolg moeten worden aangepast.

De veroudering van de bevolking en de kwestie van de (grote) afhankelijkheid van een (in absolute termen) stijgend aantal bejaarden zou haar ook bezig moeten houden. De zorg voor (oudere) afhankelijke personen, of ze gehandicapt zijn, chronisch ziek of ernstig ziek, vereist ook de invoering van opvang-, verblijfs- en verzorgingsdiensten van korte of lange duur evenals thuiszorgdiensten om de gezinnen te helpen.

Er zouden in alle gevallen voldoende diensten moeten zijn die geografisch en financieel toegankelijk zijn voor iedereen. Ze zouden eventueel kunnen worden aangevuld met programma's voor oppas van kinderen en bejaardenhulp. Die zouden, onder bepaalde voorwaarden, op buurtniveau kunnen worden ontwikkeld door de lokale autoriteiten.

Gezinnen moeten niet alleen een beroep kunnen doen op deze noodzakelijke diensten, maar ook op externe hulp om huishoudelijke taken te vervullen. Deze externe hulp zou de middelen geven om tijd vrij te maken voor andere activiteiten. Deze dienstenprestaties zouden kunnen worden opgenomen in:

- fiscale aftrekmaatregelen voor de gezinnen die er een beroep op doen
- een financiële tussenkomst van de staat in de betaling van de sociale werkgeversbijdragen bij het loon van met een wettige arbeidsovereenkomst tewerkgestelde personen (bijvoorbeeld in de vorm van dienstencheques).

### ***3.3. Ouderschaps- en gezinsverlof en organisatie van de arbeidstijd***

Een derde domein betreft het beleid van ouderschaps- en gezinsverlof en de organisatie van werkuren of loopbanen om gezinsredenen.

- arbeidsbescherming voor een bepaalde duur voor en na de verlofperiode
- bescherming van het statuut van de werknemer die zijn prestaties tijdelijk onderbreekt of vermindert om ouderschaps- of gezinsverlof te nemen
- behoud van de rechten van de werknemer op beroepsopleiding of promotie gedurende de periodes van totale of gedeeltelijke afwezigheid op het werk
- behoud van alle sociale rechten van de werknemer

Deze voorwaarden zijn in bepaalde lidstaten al vervuld voor alle verloven of een deel ervan, maar ze zijn verre van algemeen. De veralgemening van deze voorwaarden, die conform zijn met de rechtspraak van het Europees Hof van Justitie, is heel belangrijk. Ze maken het mogelijk om verlof om gezinsredenen op te nemen in het kader van de loopbaan van werknemers en het niet langer als een breuk te beschouwen.

Het behoud van de individuele sociale rechten tijdens deze periodes zou bovendien op termijn moeten toelaten om alle speciale rechten op te heffen die in bepaalde gevallen uitsluitend toegekend worden aan vrouwen om hun pensioenrechten te verbeteren. De ervaring leert dat deze rechten, afgeleid of specifiek, op korte termijn positieve gevolgen kunnen hebben op de pensioenen van vrouwen, maar ze versterken ook de traditionele rollenverdeling binnen gezinnen, waaruit een sociaal conservatisme kan volgen. Op langere termijn werkt het de realisatie van professionele gelijkheid, en van gelijkheid tussen vrouwen en mannen op zich dus tegen.

- dekking van ouderschaps- en gezinsverlof door de socialezekerheidsstelsels

De Europese Commissie zou de Europese sociale partners moeten aanmoedigen om ervoor te zorgen dat ouderschaps- en gezinsverlof binnen de socialezekerheidsstelsels gedekt wordt, zoals de IAO al meer dan een kwart eeuw (Aanbeveling nr. 156) aanbeveelt, zodat ze vergoed worden in alle Lidstaten. Deze dekking zou, indien mogelijk, tot een specifieke verzekering moeten behoren, zoals het geval is in Zweden. De invoering van een ouderschaps- of gezinsverzekering heeft twee voordelen:

- de verdeling van de kost van het verlof over de werkgevers omdat ze allemaal collectief zouden bijdragen aan de financiering van de verzekering naar rato van de loonmassa van hun ondernemingen;
- de dekking van het beroepsrisico dat wordt gelopen door de werknemers met ouderlijke of gezinsverantwoordelijkheden die er een beroep op doen.

De regel van het individuele en niet-overdraagbare recht zou weerhouden moeten worden voor eender welke vorm van ouderschaps- en gezinsverlof. De ervaring met gezamenlijk ouderschapsverlof in Finland, Zweden en Noorwegen heeft namelijk gewezen op de beperkingen van de vrije keuze die koppels wordt gegeven inzake de bijdrage van mannen aan de zorg voor de kinderen. Het gezamenlijke verlof kan pas echt een factor van verandering worden als de verplichting om het in twee gelijke, niet-overdraagbare delen te verdelen, is opgenomen in de toekenningsmodaliteiten.

Ouderschaps- en gezinsverlof zou soepel moeten kunnen worden opgenomen (alsook het bevallingsverlof buiten de periode die noodzakelijk is voor de bescherming van de gezondheid van moeder en kind) om de periode van complete afstand van het werk te beperken. De negatieve gevolgen daarvan op het menselijke kapitaal zijn al meermaals aangekaart. Ouderschaps- en gezinsverlof zouden ook, in de mate van het mogelijke:

- deelbaar moeten zijn
- mogelijkheden moeten bieden om soepel over te gaan van een complete prestatieonderbreking naar verminderde werkuren of van één werkregime naar een ander

De gelijktijdigheid van ouderschaps- en gezinsverlof zou bovendien voorzien moeten zijn in de keuzemogelijkheden die worden geboden aan de werknemers.

Bovendien zouden er specifieke arbeidstijdregelingen en verlofmodaliteiten moeten worden voorzien voor personen met een gehandicapt kind, een chronisch of ernstig ziek kind ten laste, alsook voor wie de zorg opneemt voor een bejaarde ouder of een ander afhankelijk gezinslid (echtgeno(o)t(e) of partner, broer, zuster, enz.).

Ouderschaps- en gezinsverlof zou op die manier passen in alles omvattende *flexi-zekerheid* die niet alleen zou beantwoorden aan de economische vereisten, maar die ook rekening zou houden met de gezinsvereisten.

- raamakkoorden voor de verschillende vormen van ouderschaps- en gezinsverlof

Om de organisatie van de dekking van ouderschaps- en gezinsverlof op de politieke agenda te plaatsen van lidstaten waar die nog niet is voorzien en in lidstaten waar die nog onvolledig of niet georganiseerd is in een perspectief van bescherming van ouderlijke en

gezinsverantwoordelijkheden, in hun geheel erkend als een specifiek beroepsrisico, zou de Europese Commissie de Europese sociale partners moeten aanmoedigen om te onderhandelen over raamakkoorden naar het voorbeeld van datgene dat op 14 december 1995 gesloten werd voor het ouderschapsverlof, om de voorwaarden en de modaliteiten te bepalen van deze bescherming voor de andere verloven. De Commissie zou ze bovendien een bindende kracht moeten geven door ze op te nemen in *ad hoc* richtlijnen, zoals ze in 1996 voor het ouderschapsverlof heeft gedaan (Richtlijn 96/34/EG van 3 juni 1996).

Er zou voorrang moeten gegeven worden aan de onderhandeling van een raamakkoord over individueel en niet-overdraagbaar ouderschapsverlof, dat aan bod kwam in een niet-bindende resolutie van de Raad en de ministers van werkgelegenheid en sociale zaken in juni 2000. De maatschappelijke erkenning van het recht van de vader om zich te (her)integreren in het huishouden om een kind op te vangen van bij de geboorte is immers van groot belang voor de ontwikkeling van de vaderfiguur en de rollen die hem traditioneel worden toegekend.

We hebben gezien dat vaderschapsverlof, gedefinieerd als een verlof voor de opvang door de vader vanaf de geboorte, berekend zou moeten zijn op het opvangverlof van de moeder dat is inbegrepen bij het bevallingsverlof. Het zou aan dezelfde voorwaarden moeten beantwoorden en aan dezelfde modaliteiten moeten worden onderworpen. Als het opvangverlof van de moeder verplicht is, zou het opvangverlof van de vader dat ook moeten zijn.

- herziening van de richtlijn 92/85/EEG inzake de veiligheid en de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de periode waarin borstvoeding gegeven wordt

De toepassing van het principe van gelijkheid van ouderschap bepaalt dat de duur van het opvangverlof dat bij de geboorte van het kind verleend wordt aan de vader en aan de moeder, gelijk is. Om deze doelstelling te bereiken, is een herziening van het bevallingsverlof nodig om een onderscheid te maken tussen de periode die voorbehouden is voor de bescherming van de gezondheid van de moeder en het kind en die voor de opvang van het pasgeboren kind. De verdeling van het verlof tussen deze twee functies zou het mogelijk maken om het vaderschapsverlof te baseren op het model van het opvangverlof van de moeder.

Ze zou het ook mogelijk maken om:

- beter te beantwoorden aan de nood aan bescherming van de gezondheid van moeder en kind door de periodes vrij te maken die noodzakelijk zijn voor het goede verloop van een normale zwangerschap en het fysieke herstel van de moeder na een normale bevalling, met dien verstande dat deze periodes, eens ze bepaald zijn, verplicht zouden moeten worden gemaakt in alle lidstaten;
- de periode van opvangverlof bij de geboorte voor de moeder op te nemen in de maatregelen om het gezinsleven en het beroepsleven te verenigen. De ontwikkeling van de betekenis die aan dit deel van het bevallingsverlof wordt gegeven zou het mogelijk maken er met een zekere soepelheid gebruik van te maken. Het zou de vrouwen die dat willen de gelegenheid geven om de periode van complete afstand van het werk na een bevalling tot een minimum te beperken. De nefaste gevolgen van een

dergelijke afwezigheid op hun inzetbaarheid, vooral in het geval van langer bevallingsverlof, zijn namelijk gekend. Deze verdeling zou ook aansluiten bij de bekommernissen van vrouwen die een onbetaalde beroepsactiviteit uitoefenen. Voor hen moeten specifieke oplossingen worden gevonden als antwoord op hun behoefte om aanwezig te blijven op het werk om hun economische activiteit of de bestaanszekerheid van hun gezin te handhaven.

De heterogeniteit van de in de lidstaten vastgestelde situaties met betrekking tot de duur, de verdeling en de gebruiksmodaliteiten van moederschapverlof, vóór en na de bevalling, toont aan dat de herziening van de richtlijn 92/85/EEG niet zal kunnen gebeuren zonder vooraf een multidisciplinaire groep deskundigen opdracht te geven om de duur te bepalen van het verlof dat noodzakelijk is voor de bescherming van de moeder en het kind, vóór en na de bevalling, op basis van vastgelegde en degelijk gecontroleerde, wetenschappelijke criteria.

### ***3.4. Onderwijs en opleiding***

- opname in de schoolprogramma's van een cursus over gendergelijkheid

De integratie van cursussen over gendergelijkheid in de schoolprogramma's van het basisonderwijs wordt sterk aangeraden omdat het de middelen zou bieden om sneller in te grijpen in de vorming van geslachtsgerelateerde identiteiten en ze te beïnvloeden. Wil men ertoe komen dat de gelijkheid zich gaat nestelen in attitudes en gedrag, dan is wachten tot de leeftijd van zes of zeven jaar om het leerproces te beginnen misschien te laat, te meer omdat deze vanaf heel jonge leeftijd worden gevormd. Het nagestreefde doel zou er moeten toe leiden om ook rekening te houden met het principe van gelijkheid in de voorschoolse opvoeding van kinderen in de opvangdiensten of in de kleuterschool.

- opleiding van verzorgend en opvoedkundig personeel

Het verzorgend en opvoedkundig personeel zou opgeleid moeten worden om alle vragen over de kinderen even goed met de vader als met de moeder te behandelen. De fixatie van de vader in de rol van tweede ouder begint al vanaf de kraamkliniek waar voor hem geen enkele plaats is voorzien en waar zijn aanwezigheid vaak slecht wordt ondersteund of begeleid. Ouder zijn leert men vanaf de geboorte, of beter, vanaf het moment waarop men weet dat men een kind krijgt. Dat geldt even goed voor de vader als voor de moeder, maar er niets voorhanden om hem daarbij te helpen.

- advies- of opleidingsdiensten voor mannen

Op lokaal niveau zouden advies- of opleidingsdiensten moeten worden ingericht om mannen het nut te helpen inzien van hun aanwezigheid in het gezin, bij hun kinderen, en hen bewust te maken van de noodzaak om de huishoudelijke en gezinstaken die nodig zijn voor hun welzijn en hun ontplooiing te delen met hun echtgenote of partner. Deze diensten zouden mannen bovendien de middelen moeten geven hun eigen capaciteiten te ontwikkelen om deze situatie het hoofd te bieden.

### ***3.5. Informatie***



- informatiecampagnes voor ondernemingen
- informatiecampagnes voor het brede publiek
- informatiecel in de onderneming (of op lokaal niveau)

Mannelijke werknemers voeren meerdere redenen aan om hun geringe deelname aan het gebruik van ouderschaps- en gezinsverlof te verklaren. Naast de angst voor de nefaste gevolgen van een complete of gedeeltelijke afstand van het werk op het verloop van hun carrière, zijn de meest genoemde motieven de volgende:

- het onbegrip of de afkeer van de werkgever
- collega's op het werk die ermee spotten

Campagnes om mannelijke (maar ook vrouwelijke) werknemers te sensibiliseren voor het belang van de aanwezigheid van vaders bij hun kinderen vanaf de geboorte, blijken heel nuttig. Ze zouden het ook mogelijk moeten maken om de werknemers te informeren over hun onvervreemdbaar recht om zich te (her)integreren in het gezin om zorg te dragen voor de kinderen (of voor een ander afhankelijk lid van het gezin), zonder nadeel te berokken aan hun carrière, noch aan de zekerheid of de stabiliteit van hun tewerkstelling in de onderneming, conform de Resolutie van de Raad en de ministers van tewerkstelling en sociale zaken van 29 juni 2000 inzake vaderschapsverlof. De toekenning van een label of een prijs voor ondernemingen die het gebruik van ouderschaps- en gezinsverlof door mannen bevorderen, zou moeten worden aangemoedigd.

Het onbegrip of de afkeer van familie, vrienden of burens vormt ook een niet te ontkennen belemmering voor het gebruik van ouderschaps- en gezinsverlof door mannen. Informatiecampagnes voor het brede publiek met dezelfde boodschap als voor de ondernemingen zouden een goede aanvulling zijn op het geheel van maatregelen met het oog op een mentaliteitsverandering. De verschillende media, en specifiek televisie en het internet, zouden aangewend moeten worden om een maximale verspreiding van deze campagnes te verzekeren. Om de boodschap meer in het bereik van het brede publiek te brengen, zouden ze eventueel gepaard moeten gaan met publiciteitscampagnes, bijvoorbeeld in de vorm van mededelingen van algemeen nut.

De miskennis van hun rechten blijkt een duidelijk element van het beperkte gebruik van ouderschaps- en gezinsverlof door mannen, en door de werknemers. Er zouden informatiecellen moeten worden opgericht, ofwel binnen de ondernemingen, ofwel op lokaal vlak, om de werknemers te informeren over hun rechten en de eventuele gevolgen van de uitoefening van hun sociale rechten in het algemeen, en voor hun pensioenrecht specifiek. Arbeidstijdvermindering of loopbaanonderbreking kunnen op dat vlak onaangename verrassingen inhouden voor slecht geïnformeerde werknemers, vooral als ze buiten de voor gezinsredenen voorziene regelingen vallen of deze regelingen overschrijden.

### ***3.6. Tijdsorganisatie***

Het coördineren van de tijd voor het openbare leven en voor het privé-leven maakt deel uit van de collectieve functies voor het gezin sinds de scheiding van de openbare en de privé-sfeer. De taak van de coördinatie van de verschillende tijdsindelingen van de gezinsleden

behoort tot het domein dat traditioneel is voorbehouden voor de vrouwen. Sinds de jaren 1960-1970 ontnemt hun onophoudelijk stijgende integratie in het beroepsleven hen de mogelijkheid om deze functie doeltreffend te vervullen.

- tijdbureaus
- dienst tijdcoördinatie

De invoering van tijdbureaus, die de opdracht hebben privé-tijd en openbare tijd op elkaar af te stemmen, zoals ze bestaan in bepaalde steden in Italië en Frankrijk, zou moeten worden bevorderd.

Hoewel het nut ervan onmiskenbaar is, blijken tijdbureaus op lokaal niveau vaak ontoereikend als oplossing voor de tijdcoördinatieproblemen die werknemers met ouderlijke of gezinsverantwoordelijkheden ervaren. Beslissingen over de organisatie van sociale tijd ontsnappen in heel wat gevallen aan hun controle.

De collectieve functie van de coördinatie van de tijdsindelingen vraagt er bijgevolg om geëxternaliseerd te worden en ten laste te worden genomen door een nieuwe instelling die op een ander niveau (regionaal of nationaal) dan het plaatselijk bestuur moet worden opgericht. Het is dus essentieel om er inzicht in te krijgen. Ze werd tot op heden weinig betrokken bij onderzoeken naar tijdsindeling en ze zou nader onderzocht moeten worden om te bepalen hoe ze doeltreffend kan ingevuld worden op collectieve schaal.

Met de huidige kennis van zaken zou men kunnen stellen dat de coördinatiefunctie waarmee deze nieuwe diensten belast zouden worden minder betrekking zouden moeten hebben op de coördinatie van vrije tijd en openbare tijd (hoewel vrije tijd niet kan worden uitgesloten uit het denkproces, aangezien die uiteindelijk het meeste baat zou moeten hebben bij de coördinatie), maar wel op de verschillende vormen van openbare tijd (professioneel, school, openingsuren van opvang-, zorg- en hulpdiensten en administraties, dienstregelingen van het openbaar vervoer enz.); de coherentie ervan blijkt namelijk bepalend voor de professionele en ouderlijke gelijkheid. Deze diensten zouden bevoegd moeten zijn om oplossingen voor te stellen inzake tijdssynchronisatie op het machtsniveau waar de beslissingen worden genomen (nationaal of federaal, regionaal of lokaal) om zo de overeenkomst ervan te verzekeren en institutionele antwoorden te formuleren in het geval dat tijdsdiscrepancies niet overwonnen kunnen worden.