



CONSEIL de l'EGALITÉ des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD van de GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT für CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

AVIS N° 1 du 27 juin 1994 du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes en ce qui concerne la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle.

(version corrigée)

ADVIES N° 1 van 27 juni 1994 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen binnen het gezin en binnen de maatschappij.

AVIS N° 1 du 27 juin 1994 du Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes en ce qui concerne la combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle.

I. INTRODUCTION

La Ministre de l'Emploi et du Travail, chargée de la Politique d'égalité des chances entre hommes et femmes a demandé, lors de l'installation du **Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes** le 13 octobre 1993, un premier avis relatif à la mise sur pied d'une campagne de sensibilisation sur la répartition des tâches au sein de la famille.

Selon la Ministre, ce thème cadre dans le contrat avec le citoyen. Par celui-ci, le gouvernement s'est engagé à souligner le rôle fondamental et la valeur de la famille pour l'équilibre et le développement de la société, en coopération avec une combinaison équilibrée de la vie familiale et de la vie professionnelle.

Le 28 janvier 1994, une Commission fut créée au sein du Conseil, la **Commission de la répartition des tâches dans la société**. Le Conseil a souligné que l'avis devrait concerner plus que la répartition des tâches au sein de la famille. En effet, la répartition des tâches au sein de la famille ne peut être dissociée de la société et de l'économie.

Outre une campagne de sensibilisation, l'avis peut également traiter d'autres instruments politiques. Différents acteurs sont concernés par le débat. Il est possible que chacun demande une approche propre.

II. LE CADRE POLITIQUE PLUS ÉTENDU.

La répartition des tâches entre les hommes et les femmes doit être envisagée au sein des développements de l'Union européenne.

ADVIES N° 1 van 27 juni 1994 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende de verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen binnen het gezin en binnen de maatschappij.

I. INLEIDING

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid, belast met het Gelijke Kansenbeleid, Mevrouw M. SMET, heeft bij de installatie van de **Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen** op 13 oktober 1993 een eerste advies gevraagd over het opzetten van een sensibiliseringscampagne rond de verdeling van de zorgtaken in het gezin.

Deze thematiek kadert, aldus de Minister, in het kontrakt met de burger. Hierin heeft de Regering er zich toe verbonden de fundamentele rol en de waarde van het gezin voor het evenwicht en de ontwikkeling van de samenleving te beklemtonen, samen met een evenwichtige combinatie tussen gezins- en arbeidsleven.

Binnen de Raad werd op 28 januari 1994 een Commissie opgericht, de **Commissie verdeling van de zorgtaken in de maatschappij**. De Raad heeft benadrukt dat het advies ruimer zou zijn dan enkel de verdeling van de zorgtaken binnen het gezin. De verdeling van de zorgtaken binnen het gezin kan immers niet los gezien worden van de maatschappij, de samenleving en de bedrijfs wereld.

Het advies kan ook handelen over andere beleidsinstrumenten dan enkel een sensibiliseringscampagne. Verschillende actoren zijn bij het debat betrokken. Het is mogelijk dat ieder een eigen benadering vraagt.

II. HET BREDER BELEIDSKADER

De verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen moet gezien worden binnen de ontwikkelingen van de Europese Unie.

Ainsi, le **troisième programme d'action** relatif à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes (1991-1995) de la Commission de l'Union européenne était à la base de l'élaboration de la **Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants**. On y plaide pour des mesures dans quatre domaines : une garde des enfants adéquate, des régimes de congés en fonction des besoins familiaux, une organisation du travail adaptée et la répartition entre les hommes et les femmes des tâches professionnelles, familiales et éducatives. Dès le départ, l'accent fut mis sur la signification étendue des mots "**protection** de l'enfance". La recommandation plaide pour une modification des mentalités au sein de la famille et de la société en ce qui concerne la répartition des tâches au sens large.

Outre le congé parental pour naissance, le nouveau **projet de Directive concernant le congé parental** du 30 novembre 1993 proposé sous la présidence belge comprenait également un droit de dispense de travail en raison de circonstances familiales (enfants, partenaire, parents, autres membres de la famille).

Enfin, le **Livre vert de la politique sociale européenne** de la Commission de l'Union européenne de 17 novembre 1993 affirme qu'une bonne répartition des tâches professionnelles et des tâches familiales au sens large est une condition nécessaire pour arriver à une société plus équilibrée en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi.

Trois ans après la date de la **Recommandation** concernant la garde des enfants (31 mars 1995), les Etats membres doivent informer la Commission des mesures qu'ils ont prises dans les quatre domaines différents.

III. PROBLEMATIQUE.

L'aspiration à une harmonisation des tâches professionnelles et familiales pour promouvoir l'égalité des chances des femmes, exige une répartition légitime de ces tâches entre les hommes et les femmes.

Zo heeft het **derde actieprogramma** betreffende de gelijke kansen van mannen en vrouwen (1991-1995) van de Commissie van de Europese Unie aan de basis gelegen van de totstandkoming van de **Aanbeveling van de Raad van de Europese Unie van 31 maart 1992 betreffende de kinderopvang**. Hierin wordt gepleit voor maatregelen op vier domeinen : een aangepaste kinderopvang, verlofregelingen in functie van gezinsnoden, een aangepaste arbeidsorganisatie en de verdeling tussen mannen en vrouwen van de beroeps-, gezins- en opvoedende taken. Van bij het begin werd de nadruk gelegd op de brede betekenis van het woord "childcare". De Aanbeveling pleit voor een mentaliteitswijziging binnen het gezin en de maatschappij betreffende de verdeling van de gezinstaken in brede zin.

Het nieuwe **ontwerp van Richtlijn betreffende het ouderschapsverlof** van 30 november 1993 voorgesteld onder het Belgische Voorzitterschap, bevatte naast het ouderschapsverlof wegens geboorte, eveneens een recht op vrijstelling van arbeid wegens familiale omstandigheden (kinderen, partner, ouders, andere familieleden).

Tenslotte stelt het **Groenboek over het Europees sociaal beleid** van de Commissie van de Europese Unie van 17 november 1993 dat een goede verdeling van arbeidstaken en van gezinstaken in brede zin, een noodzakelijke voorwaarde is om tot een meer evenwichtige samenleving te komen in verband met de gelijke kansen van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

Drie jaar na de datum van de **Aanbeveling** betreffende de kinderopvang (31 maart 1995) moeten de Lid-staten de Commissie op de hoogte brengen van de maatregelen die zij genomen hebben op de vier verschillende domeinen.

III. PROBLEEMSTELLING

Het streven naar een harmonisering van arbeids- en zorgtaken om de gelijke kansen voor vrouwen te bevorderen, vraagt om een billijke verdeling van deze taken tussen mannen en vrouwen.

Dans le passé, les femmes ont assumé la plus grande partie des tâches. Le plus souvent, ceci n'a pas changé même après leur participation croissante à la vie professionnelle. La répartition inégale des tâches joue, dès lors, un rôle important dans l'explication de la position inégale de la femme sur le marché de l'emploi.

Le mot "tâches" doit être compris dans un sens large. Il s'agit de s'occuper des enfants, du partenaire, des parents, d'autres membres de la famille. Ces tâches concernent les courses, la cuisine, la lessive et les autres tâches ménagères.

Un certain nombre de développements récents au sein des familles, des tâches et du marché de l'emploi rendent nécessaire l'élaboration d'un plan d'une politique relative à la répartition des tâches. Il est important ici que l'on s'occupe moins de la question "qui peut offrir des soins ?" mais plutôt de celle "qui a besoin des soins ?".

1. Le changement de la politique familiale et le besoin de tâches.

La répartition traditionnelle des tâches entre les hommes et les femmes dans une famille classique a changé sensiblement ces dernières années. La répartition traditionnelle du travail "l'homme a un emploi et la femme travaille à domicile" devient de plus en plus rare. La participation croissante de la femme à la vie professionnelle exige une nouvelle répartition des tâches entre les hommes et les femmes. Ceci a une influence importante sur l'occupation des hommes. Un emploi à temps plein sur une base de 40 à 50 heures par semaines pendant 40 à 45 années n'est pas compatible avec une répartition égale des tâches professionnelles et familiales entre les hommes et les femmes.

*La généralisation de l'activité économique des femmes a une influence non négligeable sur le **temps consacré** par les hommes et les femmes aux tâches au sein de la famille. Il ressort d'une enquête récente¹ que lorsque la femme exerce une activité économique, la part de celle-ci dans les tâches ménagères et éducatives se réduit.*

Vrouwen hebben in het verleden het grootste deel van de zorgtaken op zich genomen. Dit is meestal zo gebleven ook na hun toenemende arbeidsparticipatie. De ongelijke verdeling van de zorgtaken speelt dan ook een belangrijke rol bij de verklaring van de ongelijke positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Het woord "zorgtaken" moet in brede zin begrepen worden. Het gaat om de zorg voor kinderen, partner, ouders, andere familieleden. De taken hebben betrekking op winkelen, koken, wassen en andere huishoudelijke taken.

Een aantal recente ontwikkelingen binnen de gezinnen, de zorgtaken en de arbeidsmarkt maken het noodzakelijk dat er een beleidsplan tot stand komt omtrent de verdeling van de zorgtaken. Belangrijk is dat hierbij minder uitgegaan wordt van de vraag "wie kan zorg bieden", dan wel "wie heeft zorg nodig".

1. Het gewijzigde gezinsbeeld en de behoefte aan zorgtaken

*De **traditionele verdeling** van de taken tussen mannen en vrouwen binnen het klassieke gezin heeft de laatste jaren een gevoelige wijziging ondergaan. De traditionele arbeidsverdeling, "de man heeft een baan en de vrouw is thuiswerkend" wordt hoe langer hoe zeldzamer. De toenemende arbeids-participatie van de vrouw vraagt om een nieuwe verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Dit heeft een belangrijke invloed op de tewerkstelling van mannen. Een job op full-time basis van 40 à 50 u. per week gedurende 40 à 45 jaar is niet verenigbaar met een gelijke verdeling van arbeids- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen.*

*De veralgemening van de vrouwelijke economische activiteit heeft een niet te onderschatten invloed op de **tijdsbesteding** van mannen en vrouwen aan zorgtaken binnen het gezin. Uit recent onderzoek blijkt² dat hoe dan ook het aandeel van de vrouw in de huishoudelijke en de opvoedende taken afneemt als zij een economische activiteit uitoefent.*

¹ Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudies (Communauté Flamande) : Deuxième enquête a posteriori "Famille et Travail" en Flandre, audition 11.5.1994.

La situation professionnelle de la femme semble donc jouer un rôle dans une répartition interne plus équitable des tâches. Il ressort également d'une enquête que 80 % des couples désirent une répartition égale des tâches, mais dans la pratique, ce pourcentage est beaucoup plus faible.

Il ressort des statistiques européennes que **la famille type** du père, de la mère et des enfants ne constitue même plus la moitié des familles.

	pour 100 femmes	
	Belgique	Europe - 12
Femmes isolées ou familles monoparentales		
sans enfants	20.6	19.6
avec enfants	4.5	5.9
total	25.1	25.5
Femmes cohabitantes³		
sans enfants	28.8	25.8
avec enfants	44.7	46.7
total	73.5	72.5

De ces statistiques, il ressort qu'en Belgique, en 1988, presque 45 % des femmes vivaient dans une famille avec des enfants contre 20,6 % d'isolées.

L'utilisation de la norme de l'ancien ménage type dans la réglementation en matière de sécurité sociale et de réglementation du travail doit donc se faire avec prudence. La réglementation a, en effet, une influence importante sur la sécurité d'existence des familles. La sécurité d'existence des familles détermine à son tour l'importance des besoins des "tâches".

Enfin, il y a le **vieillessement** de la catégorie des 70 ans et plus. Ceci signifie un besoin de soins familiaux et un recours plus grand aux soins ambulatoires.

De beroepssituatie van de vrouw blijkt dus een rol te spelen bij de meer gelijke interne verdeling van de taken. Uit onderzoek blijkt eveneens dat 80 % van de echtparen een gelijke verdeling van de taken wenst doch in de praktijk ligt dit procent heel wat lager.

Uit Europese statistieken blijkt dat het **typische gezinsbeeld** van vader, moeder en kinderen niet eens meer de helft van de huishoudingen uitmaakt.

	per 100 vrouwen	
	België	Eur. 12
Alleenlevende vrouwen of eenoudergezinnen		
zonder kinderen	20.6	19.6
met kinderen	4.5	5.9
totaal	25.1	25.5
Samenlevende vrouwen⁴		
zonder kinderen	28.8	25.8
met kinderen	44.7	46.7
totaal	73.5	72.5

Uit deze statistieken blijkt dat in België in 1988 bijna 45 % van de vrouwen in een gezin leefden met kinderen tegenover 20.6 % alleenstaanden.

Het gebruik van de norm van het vroegere type-huishouden in de regelgeving inzake sociale zekerheid en arbeidsreglementering moet dan ook met omzichtigheid gebeuren. De regelgeving heeft immers een belangrijke invloed op de bestaanszekerheid van de gezinnen. De bestaanszekerheid van de gezinnen bepaalt op haar beurt de omvang van de nood aan zorgtaken.

Tenslotte is er de **vergrijzing** van de categorie van 70 jaar en ouder. Dit betekent een nood aan gezinszorg en meer beroep op de mantelzorg.

² Centrum voor Bevolkings- en Gezinsstudies (Vlaamse Gemeenschap) : Tweede post-enquête "Gezin en Arbeid" in Vlaanderen, hoorzitting 11.5.1994.

³ Femmes chefs de ménage ou cohabitants avec un chef de ménage masculin. Source : Eurostat.

⁴ Vrouwelijke gezinshoofden of samenwonend met een mannelijk gezinshoofd. Bron : Eurostat.

2. Les glissements sur le marché de l'emploi.

Les femmes ont conquis leur place sur le marché de l'emploi. En Belgique, tout comme en Europe, elles investissent massivement le marché de l'emploi. Il y a également une tendance claire à la participation croissante de femmes ayant des enfants.

La position de la femme sur le marché de l'emploi **reste cependant précaire**. Les données démontrent qu'il existe une forte ségrégation entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi, que les femmes sont plus souvent au chômage et le sont plus longtemps, etc. Il faut traiter avec la plus grande circonspection des allégations telles que les femmes sont moins disponibles pour le marché de l'emploi ou que la mobilité des hommes est plus grande.

Les tendances récentes sur le marché de l'emploi, telles que l'accroissement de l'incertitude juridique (contrats atypiques) et l'accroissement du chômage de longue durée, ont un grand impact sur l'occupation des femmes. Souvent les hommes ont un job stable avec peu d'heures flexibles, tandis que les femmes ont souvent des jobs instables avec une grande flexibilité.

En deuxième lieu, il y a le **rejet** des travailleurs de plus de 55 ans hors du processus du travail. En 1983, 64,3 % des hommes entre 55 et 59 ans travaillaient encore, en 1990, ce n'est plus le cas que de la moitié des personnes dépassant 55 ans.

Cette diminution de la population active ainsi que la prolongation de la scolarité obligatoire et les études plus longues des jeunes font que la population active se concentre dans la catégorie d'âge de 25 à 50 ans. De ce fait, le sommet de la carrière se situe de plus en plus dans la période de naissance et d'éducation des enfants. Le travail rémunéré se concentre plus dans la catégorie d'âge qui doit aussi fournir le travail ou les tâches les plus pénibles non rémunérées.

2. De verschuivingen op de arbeidsmarkt

Vrouwen hebben hun plaats veroverd op de arbeidsmarkt. In België maar ook in Europa betreden zij massaal de arbeidsmarkt. Ook is er een duidelijke tendens van toenemende participatie van moeders met kinderen.

De arbeidsmarktpositie van de vrouw **blijft evenwel precair**. Cijfergegevens tonen aan dat er een sterke segregatie is tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, dat vrouwen meer en langer werkloos zijn dan mannen, enz... Uitspraken zoals vrouwen zijn minder beschikbaar voor de arbeidsmarkt of de mobiliteit van mannen is groter, moeten met de nodige omzichtigheid worden gehanteerd.

De recente tendenzen op de arbeidsmarkt zoals de toename van rechtsonzekerheid (atypische contracten) en de toename van de langdurige werkloosheid hebben een grote impact op de tewerkstelling van vrouwen. Mannen hebben veelal een stabiele job met weinig flexibele uren, terwijl vrouwen veelal werken in instabiele jobs met grote flexibiliteit.

Ten tweede is er de **uitstoot** van oudere werknemers boven de 55 jaar uit het arbeidsproces. In 1983 werkte nog 64.3 % van de mannen tussen 55 en 59 jaar, in 1990 werkte nog juist de helft van de 55-plussers.

Deze vermindering van de beroepsbevolking samen met de verlenging van de leerplicht en het langer studeren van de jongeren, resulteert in een beroepsbevolking die vooral is geconcentreerd in de leeftijd van 25 tot 50 jaar. Hierdoor valt het hoogtepunt van de loopbaan meer en meer samen met de periode van de geboorte en opvoeding van kinderen. De betaalde arbeid wordt meer geconcentreerd in de leeftijdscategorie die ook de zwaarste onbetaalde arbeid of zorgtaken moet leveren.

3. Exclusion sociale.

Dans toute la Communauté européenne, on attire l'attention sur le phénomène structurel de l'exclusion sociale. La notion d'exclusion sociale va plus loin que l'insécurité financière en raison des moyens financiers insuffisants ou que la participation au marché du travail qui ont été traités dans les deux points précédents. Il s'agit de l'exclusion dans les domaines les plus divers tels que le logement, l'enseignement et l'accès aux soins de santé. Il ressort d'études que les ménages dont le chef de famille n'est pas marié, est peu qualifié ou appartient à une catégorie professionnelle peu élevée, peuvent être comptés parmi le groupe courant un grand risque de pauvreté. La crainte existe que, dans les années à venir, les mécanismes d'exclusion sociale se manifestent plus fortement.

4. La politique des pouvoirs publics.

En matière de combinaison travail-famille, de répartition des tâches professionnelles et familiales, la Belgique a mené une politique visant un objectif double. D'une part, une politique axée sur le marché du travail : on range ici les mesures en matière de travail à temps partiel, l'interruption de la carrière, le congé pour motifs impérieux, etc. D'autre part, une politique axée sur l'infrastructure sociale, comme l'accueil des enfants, l'aide aux familles et aux personnes âgées, les soins à domicile, ...

Par cette politique visant un double objectif, les pouvoirs publics ont réparti la responsabilité d'harmonisation des tâches professionnelles et familiales sur plusieurs acteurs, à savoir les pouvoirs publics eux-mêmes, les organisations d'employeurs et de travailleurs, les entreprises et les hommes et les femmes.

3. Sociale uitsluiting

In de ganse Europese Gemeenschap wordt er gewezen op het structureel verschijnsel van de sociale uitsluiting. Het begrip sociale uitsluiting reikt verder dan de bestaansonzekerheid omwille van onvoldoende financiële middelen of de participatie op de arbeidsmarkt die in de twee vorige punten behandeld werden. Het gaat om uitsluiting op de meest diverse terreinen zoals huisvesting, onderwijs en toegang tot gezondheidszorg. Uit studies blijkt dat o.m. de huishoudens waarvan het gezinshoofd niet gehuwd is, laaggeschoold of tot een lagere beroepscategorie behoort, tot de groep met een hoog armoederisico gerekend worden. Er bestaat de vrees dat de sociale uitsluitingsmechanismen zich gedurende de komende jaren sterker zullen manifesteren.

4. Het beleid van de overheid

Inzake de combinatie arbeid-gezin, verdeling van arbeids- en zorgtaken heeft België een tweesporenbeleid gevoerd. Enerzijds een beleid gericht op de arbeidsmarkt : hieronder vallen de maatregelen inzake deeltijdse arbeid, loopbaanonderbreking, verlof om dwingende redenen enz... Anderzijds een beleid gericht op sociale infrastructuur zoals kinderopvang, gezins- en bejaardenhulp, thuisverpleging enz... .

Met dit tweesporenbeleid heeft de overheid de verantwoordelijkheid voor de harmonisering van arbeids- en zorgtaken verdeeld over meerdere actoren nl. de overheid zelf, de werkgevers- en werknemersorganisaties, de bedrijven en de mannen en vrouwen.

IV. POINT DE DEPART D'UNE POLITIQUE COORDONNÉE EN MATIÈRE DE COMBINAISON DE LA VIE FAMILIALE ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE.

1. Contexte social

Un certain nombre de changements qui créent un climat favorable pour penser de façon innovatrice la répartition des tâches professionnelles et familiales se produisent actuellement. Un certain nombre de ces changements, comme le manque cruel d'emplois suffisants pour tous, ont obligé de nombreuses personnes à découvrir d'autres valeurs qui sont tout aussi importantes que le travail.

Nous pensons particulièrement aux changements suivants :

- * le taux élevé de chômage, qui touche tant les hommes que les femmes, de même que les jeunes prépensionnés (à partir de 50 ans) a ranimé la discussion sur l'éthique du travail. D'autres valeurs dans la vie gagnent en importance;*
- * l'intérêt des jeunes pères pour l'éducation des enfants croît. Les discussions au Parlement sur la coparenté en sont une illustration frappante;*
- * le plan global du Gouvernement avec les propositions de plans d'entreprise pour la redistribution du travail peut placer sous un éclairage nouveau la discussion sur l'effet de confirmation de la répartition traditionnelle des rôles qu'ont le travail à temps partiel et l'interruption de la carrière⁵.*

A côté de ces nouvelles positives, il y a un certain nombre de faits négatifs à mentionner. Outre la répartition du travail selon les phases familiales, un changement profond s'annonce selon l'âge: les plus jeunes et les plus âgés travaillent moins. Le travail rémunéré se concentre de plus en plus dans la catégorie d'âge qui doit également fournir le travail non rémunéré le plus lourd (constitution de la famille)⁷.

IV. UITGANGSPUNTEN VOOR EEN GECOORDINEERD BELEID INZAKE DE HARMONISERING VAN ARBEIDS- EN ZORGTAKEN.

1. Maatschappelijke kontekst

Op dit ogenblik doen er zich een aantal veranderingen voor die een gunstig klimaat scheppen om vernieuwend te denken over de verdeling van de arbeids- en zorgtaken. Een aantal van deze veranderingen zoals het steeds voortschrijdend tekort aan voldoende arbeidsplaatsen voor iedereen, hebben ertoe geleid dat vele mensen andere waarden ontdekken die even belangrijk zijn als arbeid.

In bijzonder denken we aan volgende veranderingen :

- * de hoge werkloosheidsgraad die zowel mannen als vrouwen treft, alsook de jong bruggepensioneerden (vanaf de leeftijd van 50 jaar) heeft de discussie rond het arbeid-ethos terug aangewakkerd. Andere waarden in het leven winnen aan belang ;*
- * de belangstelling van de jonge vaders voor de opvoeding van de kinderen groeit. De besprekingen in het parlement rond het co-ouderschap zijn hiervan een treffende illustratie ;*
- * het globaal plan van de Regering met de voorstellen van de bedrijfsplannen ter herverdeling van de arbeid, kunnen de discussie rond het rolbestendigend werken van deeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking in een nieuw daglicht stellen.⁶*

Naast deze positieve geluiden zijn er evenzeer een aantal negatieve te melden. Naast de verdeling van de arbeid volgens gezinsfasen, tekent er zich een grondige verandering af volgens leeftijd : jongeren en ouderen werken minder. De betaalde arbeid wordt meer geconcentreerd in de leeftijdscategorie die ook de zwaarste onbetaalde arbeid (gezinsopbouw) moet leveren.⁸

⁵ Dans ce contexte, la controverse née à l'occasion de la campagne des autorités flamandes est particulièrement malheureuse !

⁶ In dit verband is de controverse ontstaan n.a.v. de campagne van de Vlaamse overheid bijzonder ongelukkig !

⁷ M. VAN HAEGENDOREN : "Gezinnen en bestaanszekerheid" dans Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, p. 261 et suiv.

L'insécurité croissante sur le marché de l'emploi en raison des contrats atypiques et l'accroissement de la flexibilité ont eu un plus grand impact sur les groupes connaissant déjà une situation de travail précaire. En ce sens, il faudra accorder une attention particulière aux évolutions dans la sécurité sociale, afin que celle-ci s'adapte à temps ou suive les évolutions du marché de l'emploi.

Enfin, une évaluation des mesures existantes prises par les pouvoirs publics en matière de combinaison de la vie familiale et de la vie professionnelle doit permettre de déterminer avec clarté l'influence de ces mesures sur les perspectives de carrière, l'effet qu'elles ont ou non sur la confirmation de la répartition traditionnelle des rôles, leur influence sur la répartition des tâches ménagères, familiales et éducatives entre hommes et femmes.

2. Points de départ d'une politique en matière de répartition des tâches entre les hommes et les femmes.

Un certain nombre de points de départ sont d'une importance fondamentale lorsque l'on considère le travail, les tâches et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes.

*La **répartition égale** des tâches professionnelles et familiales entre les hommes et les femmes est une condition nécessaire pour réaliser l'égalité des chances sur le marché de l'emploi et pour le bien-être des familles.*

*Le mot "**soins**" (care) doit être entendu dans le sens large du terme, c'est-à-dire assurer aux membres de la famille ou à la famille au sens large du terme, la sécurité, la santé et le bien-être.*

*L'aspiration à une répartition égale des tâches professionnelles et familiales a des **implications** sur la société (l'autorité), les partenaires sociaux, les hommes et les femmes, les organisations privées et publiques. Cela suppose une collaboration de tous ces groupes. Ceci ne peut se faire que si tous ces groupes reconnaissent leur intérêt et leur responsabilité pour la réalisation d'une répartition égale.*

De toenemende rechtsonzekerheid op de arbeidsmarkt door de atypische contracten en de toename van de flexibiliteit hebben grotere impact op groepen die reeds een precare arbeidssituatie kennen. In die zin zal bijzondere aandacht moeten gaan naar de ontwikkelingen in de sociale zekerheid dat deze zich tijdig aanpast of inspeelt op de ontwikkelingen van de arbeidsmarkt.

Tot slot moet een evaluatie van de bestaande overheidsmaatregelen inzake gezin en arbeid meer duidelijkheid brengen over de invloed ervan op de loopbaanperspectieven, het al of niet rolbestendigend werken van de maatregel, de invloed op de verdeling in de huishoudelijke, familiale, opvoedende en de zorgtaken tussen mannen en vrouwen enz.

2. Uitgangspunten van een beleid inzake de verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen.

Een aantal uitgangspunten zijn van fundamenteel belang wanneer de relatie tussen arbeid, de zorgtaken en de gelijke kansen van mannen en vrouwen bekeken wordt.

*De **gelijke verdeling** van de arbeids- en de zorgtaken tussen mannen en vrouwen is een noodzakelijke voorwaarde voor het realiseren van gelijke kansen op de arbeidsmarkt en het welzijn van de gezinnen.*

*Het woord "**zorgtaken**" (care) moet in zijn brede betekenis begrepen worden. Het verzekeren van veiligheid, gezondheid en welzijn van de gezinsleden of de familie in brede zin.*

*Het streven naar een gelijke verdeling van arbeids- en zorgtaken heeft **implicaties** voor de maatschappij (de overheid), de sociale partners, mannen en vrouwen, publieke en privé-organisaties. Het veronderstelt een samenwerking van al deze groepen. Dit kan enkel wanneer al deze groepen het belang en hun verantwoordelijkheid voor het realiseren van een gelijke verdeling erkennen.*

⁸ M. VAN HAEGENDOREN : "Gezinnen en bestaanszekerheid" in Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, p. 261 e.v.

La répartition des tâches suppose que l'**attribution** du travail et des responsabilités des activités qui tombent sous le dénominateur tâches et qui, dans le passé étaient effectuées pour la plupart par les femmes, soient complètement **revues**. Ceci amène un surcoût pour la société en ce qui concerne l'organisation des services. Ceci provoque aussi une révision ou une réorientation du travail non rémunéré. Une répartition réelle du travail rémunéré et non rémunéré sera effective lorsque les "soins" seront décrits comme un élément enrichissant de l'existence.

Les soins ne sont pas liés ou limités aux enfants ou aux enfants d'un certain âge. A chaque moment de la carrière, les hommes et les femmes peuvent être confrontés à certaines tâches. Ceci signifie que la répartition des tâches doit être **intégrée** dans d'autres sujets politiques tels que la politique de l'égalité des chances, la garde des enfants, la politique familiale, l'emploi et la formation professionnelle, etc.

3. AVIS.

3.1. Politique.

Le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes estime qu'une politique en matière de répartition des tâches professionnelles et familiales doit se situer dans le cadre global et à différents niveaux. Ceci demande l'engagement du Gouvernement pour une politique nationale sur laquelle les partenaires aux divers niveaux (local, régional, partenaires sociaux, lieu de travail individuel) peuvent faire concorder leur politique. Mener une politique suppose trois phases :

- * formuler une **politique** avec objectifs et priorités;
- * formuler un **programme**, avec détermination des mesures, des responsabilités pour la mise en oeuvre et un calendrier;
- * prévoir l'**accompagnement**, l'évaluation et la correction.

De verdeling van de zorgtaken veronderstelt dat de **toewijzing** van het werk en de verantwoordelijkheden van de activiteiten die onder de noemer zorgtaken vallen en die in het verleden voor het grootste deel door vrouwen werden uitgevoerd, volledig **herbekeken** worden ; Dit brengt een kost mee voor de maatschappij wat betreft de organisatie van diensten. Dit brengt tevens een herdenking of heroriëntatie mee van de onbetaalde arbeid. Een daadwerkelijke herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid zal tot stand komen wanneer "zorg" wordt beschreven als een verrijkend onderdeel van het menselijk bestaan.

Zorgtaken zijn niet gebonden of beperkt tot kinderen of tot kinderen met een bepaalde leeftijd. Op ieder ogenblik in de loopbaan kunnen mannen en vrouwen met bepaalde taken geconfronteerd worden. Dit betekent dat de verdeling van de zorgtaken moet **geïntegreerd** worden in andere beleidstopics zoals gelijke kansenbeleid, kinderopvang, gezinsbeleid, werkgelegenheid en beroepsopleiding enz.

3. ADVIES.

3.1. Beleid.

De Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen is van oordeel dat een beleid inzake de verdeling van arbeids- en zorgtaken in een globaal kader en op verschillende niveaus moet aangepakt worden. Alszodanig vraagt dit een engagement van de Regering voor een nationaal beleid, waarop de partners op de verschillende niveaus (lokaal, regionaal, sociale partners, individuele werkplaats) hun beleid kunnen afstemmen. Een beleid voeren veronderstelt drie fasen :

- * het formuleren van een **beleid** met doelstelling en prioriteiten
- * het formuleren van een **programma** met het vaststellen van de maatregelen, de verantwoordelijken voor de uitvoering en een tijdschema
- * het voorzien van de **begeleiding**, evaluatie en bijsturing.

La lutte contre les rôles stéréotypés dans la société, dans le monde du travail et au sein de la famille demande des mesures urgentes, sexuellement neutres, de la part des pouvoirs publics. Les mesures en matière de sécurité sociale, de droit du travail et de fiscalité ... doivent tenir compte des différentes formes que revêt la famille dans notre société et de l'influence directe ou indirecte sur la position des hommes et des femmes dans la famille ou le monde du travail.

Le Conseil insiste pour qu'un test préalable soit inclus par le biais d'un rapport obligatoire sur les répercussions de chaque mesure des pouvoirs publics qui a une influence importante sur la position des hommes et des femmes dans notre société. Un délai d'évaluation peut également être inclus, comme cela est souvent prévu pour l'application des directives C.E.

3.2. Mesures.

*Le Conseil insiste pour que l'on prenne des **mesures** dans quatre domaines importants tels qu'ils sont retenus dans la Recommandation du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants :*

- Développement de la garde des enfants et des soins aux seniors

Le Conseil demande que l'on continue les efforts en matière de développement qualitatif et quantitatif en matière de garde des enfants et de soins aux seniors. En ce qui concerne la garde des enfants, le Conseil insiste pour que l'on prolonge les systèmes de financement où les partenaires sociaux prennent leurs responsabilités et qui ne contiennent aucune référence au sexe des travailleurs (cfr. les 0,05 % d'efforts provenant de l'accord interprofessionnel 1993-1994).

- Régimes de congés pour les parents travailleurs

Le Conseil insiste pour que le Gouvernement continue à soutenir le projet de directive européenne en matière de congé parental comme par le passé.

Het bestrijden van rolstereotyperingen in maatschappij, in arbeidswereld en in gezin vraagt om sexe-neutrale maatregelen vanwege de overheid. Maatregelen inzake sociale zekerheid, arbeidsrecht, fiscaliteit... moeten rekening houden met de verschillende gezinsvormen in onze samenleving en met de directe of indirecte invloed op de positie van mannen en vrouwen in gezin of arbeidswereld.

De Raad dringt aan dat een voorafgaande toetsing ingebouwd wordt bij wijze van een verplicht verslag over de weerslag van iedere overheidsmaatregel die een belangrijke invloed heeft op de positie van mannen en vrouwen in onze samenleving. Een termijn van evaluatie kan eveneens ingebouwd worden zoals dit vaak wordt voorzien voor de toepassing van E.G.-richtlijnen.

3.2. Maatregelen.

*De Raad dringt aan op **maatregelen** op vier belangrijke domeinen zoals deze in de Aanbeveling betreffende de kinderopvang van 31 maart 1992 werden weerhouden :*

- Uitbouw van kinderopvang en bejaardenzorg.

De Raad vraagt om de inspanningen inzake de kwalitatieve en kwantitatieve uitbouw inzake kinderopvang en bejaardenzorg verder te zetten. Wat betreft de kinderopvang dringt de Raad aan op de verlenging van financieringssystemen waarbij ook de sociale partners hun verantwoordelijkheid opnemen en die geen verwijzing inhouden naar het geslacht der werknemers (cfr. de 0.05 % inspanning uit interprofessioneel akkoord 1993-1994).

- Verlofregelingen voor werkende ouders.

De Raad dringt erop aan dat de Regering het ontwerp van Europese Richtlijn inzake het ouderschapsverlof zou blijven ondersteunen zoals in het verleden.

Le Conseil insiste pour que l'autorité intègre les mesures en matière de répartition du travail et des tâches dans sa politique en matière de plans d'entreprise en vue de la répartition du travail. Il peut ici devenir un exemple en matière de mesures non sexistes dans le secteur public. Sont concernés l'organisation du travail à temps partiel, l'interruption de carrière et d'autres formes de réduction du temps de travail, non seulement pour les emplois de rémunération inférieure au niveau exécutif des secteurs des services et des soins de santé mais aussi pour les niveaux de fonctions supérieures et dans tous les secteurs de l'économie, de même que l'encadrement de telles matières en vue de prévenir d'éventuelles conséquences néfastes pour la carrière.

Le Conseil demande que l'on teste l'efficacité des mesures existantes en matière de répartition des tâches professionnelles et familiales : l'effet de l'interruption de carrière sur les perspectives de la carrière, la réversibilité du travail à temps partiel, le régime d'indemnité, les conséquences sur les droits en sécurité sociale et sur les avantages extra-légaux, etc. Des mesures qui affinent les mesures existantes ou qui mettent de nouveaux accents s'imposent éventuellement.

Le Conseil demande de nouvelles initiatives amenant les hommes à prendre leur part dans la répartition des tâches, entre autres, l'extension du congé paternel lors de la naissance d'un enfant, la neutralisation de la perte de revenu via la fiscalité, etc.

- Le rôle de l'entreprise

Le Conseil est d'avis que les partenaires sociaux peuvent compléter les mesures existantes au moyen de conventions collectives de travail ou d'initiatives individuelles des entreprises à l'occasion des négociations pour les années 1995-1996.

De Raad dringt erop aan dat de overheid de maatregelen inzake de verdeling van arbeids- en zorgtaken integreert in haar beleid inzake de bedrijfsplannen ter herverdeling van de arbeid. Zij kan hier een voorbeeld-functie vervullen wat betreft sexe-neutrale maatregelen in de publieke sector. Hiertoe behoort het organiseren van deeltijd arbeid, loopbaanonderbreking en andere vormen van arbeidsduurvermindering niet alleen in lagerbetaalde banen op uitvoerend niveau in de diensten- en gezondheidssector, maar ook in hoge functieniveaus en in alle bedrijfstakken, alsook het omkaderen van dergelijke maatregelen teneinde eventuele nadelige gevolgen voor de loopbaan voortijdig op te vangen.

De Raad vraagt dat de bestaande maatregelen inzake de verdeling van arbeids- en zorgtaken worden getoetst op hun effectiviteit : het effect van de loopbaanonderbreking op de loopbaanperspectieven, de omkeerbaarheid van deeltijdse arbeid, de vergoedingsregeling, de gevolgen op de rechten in de sociale zekerheid en op de extra-legale voordelen, enz. Eventueel dringen er zich maatregelen op die de bestaande maatregelen verfijnen of die nieuwe accenten leggen.

De Raad vraagt nieuwe initiatieven die er toe leiden dat mannen hun deel opnemen in de verdeling van de zorgtaken, o.a. uitbreiding van het vaderschapsverlof bij geboorte van kind, het neutraliseren van inkomstenverlies langs fiscaliteit, enz...

- De rol van de werkplaats.

De Raad is van oordeel dat de sociale partners de bestaande maatregelen bij collectieve arbeidsovereenkomsten of individuele initiatieven van de ondernemingen kunnen aanvullen ter gelegenheid van de onderhandelingsronde voor de jaren 1995-1996.

Il est important de prévoir ici la possibilité d'adopter certains régimes de congé à tous les niveaux de l'entreprise et que ceux-ci ne peuvent avoir d'influence négative sur les perspectives de carrière du travailleur. De cette façon, on pourra rompre le cercle vicieux par lequel certains emplois sont estimés être plus appropriés au travail à temps partiel et qui, la plupart du temps, sont réservés aux femmes.

Le Conseil demande que l'autorité encourage la recherche de nouvelles formes d'organisation du travail. Ceci peut se faire en soutenant des projets pilotes dans le secteur public ou privé où les temps de travail et l'organisation du travail sont assouplis selon les besoins et les désirs de l'employeur et des travailleurs. De tels projets peuvent également démontrer de quelle façon l'employeur a adapté la culture de l'entreprise aux travailleurs ayant des tâches familiales et d'autres.

- La répartition des tâches entre les hommes et les femmes

Le Conseil constate qu'aucun Etat membre n'est parvenu à élaborer une stratégie claire pour mettre en exécution l'article 6 de la recommandation du 31 mars 1992, à savoir prévoir et encourager une plus grande participation des hommes aux tâches familiales dans le but de réaliser une participation plus efficace des femmes au marché de l'emploi. Dans aucun pays, une attention particulière n'a été accordée à une analyse de ce problème, à l'élaboration d'une stratégie dans le but de le résoudre ou au calcul des coûts liés à une stratégie dans un sens positif ou négatif.

Le Conseil est d'avis qu'une plus grande participation des hommes et des femmes aux tâches donne lieu à de nouveaux comportements et à de nouvelles relations entre les hommes et les femmes. Toute stratégie doit prendre comme point de départ que de tels changements sont une matière délicate tant pour les hommes que pour certaines femmes encore. Le Conseil reconnaît que les changements de mentalité demandent beaucoup de temps et de patience et nécessitent un accompagnement permanent.

Het is van groot belang hierbij te voorzien dat het opnemen van bepaalde verlofregelingen op alle niveaus in de onderneming kan gebeuren en dat deze geen nadelige invloed mogen hebben op de loopbaanperspectieven van de werknemer. Op deze wijze kan de vicieuze cirkel waarin bepaalde jobs als meer geschikt worden geacht voor o.a. deeltijdse arbeid en die in vele gevallen voor vrouwen worden voorbehouden, doorbroken worden.

De Raad vraagt dat de overheid het onderzoek naar nieuwe vormen van arbeidsorganisatie zou stimuleren. Dit kan gebeuren door ondersteuning van pilootprojecten in de publieke of privé-sector waarbij de arbeidstijden en de arbeidsorganisatie gestroomlijnd worden met de behoefte en verlangens van werkgever en werknemers. Dergelijke projecten kunnen tevens aantonen op welke wijze de werkgever de cultuur van de onderneming heeft aangepast aan werknemers met zorgtaken, gezinstaken en andere taken.

- De verdeling van taken tussen mannen en vrouwen.

De Raad stelt vast dat geen enkele Lidstaat erin geslaagd is een klare strategie uit te werken om uitvoering te geven aan artikel 6 van de Aanbeveling van 31 maart 1992 met name het voorzien en het aanmoedigen van een grotere deelname van de mannen aan de gezinstaken teneinde een meer doeltreffende deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt te realiseren. In geen enkel land ging bijzondere aandacht naar een analyse van dit probleem, naar het uitwerken van een strategie ter oplossing of naar de berekening van de kosten verbonden aan een strategie in positieve of negatieve zin.

De Raad is van oordeel dat het realiseren van een grotere deelname van mannen aan de zorgtaken aanleiding geeft tot nieuwe rolpatronen en nieuwe verhoudingen tussen mannen en vrouwen. Elke strategie moet er vanuit gaan dat dergelijke veranderingen een delicate materie zijn zowel voor mannen als ook nog voor sommige vrouwen. De Raad erkent dat mentaliteitswijzigingen veel tijd en geduld vragen en een permanente begeleiding nodig hebben.

Le Conseil estime qu'une stratégie visant un changement de mentalité doit contenir un large éventail de mesures expérimentales et innovatrices et qu'elle doit être accompagnée au moyen d'enquêtes. Ceci implique la recherche et l'évaluation des contributions de différentes mesures, telles que :

** dans l'enseignement : introduire a branche "soins" dans l'enseignement primaire et secondaire afin de préparer les nouvelles générations de garçons et d'hommes, avec évaluation en fin d'année scolaire; un besoin urgent d'adaptation des livres scolaires aux modifications de l'image de la famille;*

** promouvoir des initiatives de réseaux formels et informels pour les parents et les futurs parents (avec éventuellement des programmes pour les hommes exclusivement) qui se rattachent à des moments privilégiés de la vie (entre autres naissance, pension) lorsque l'on est plus ouvert aux changements;*

** élaborer des programmes dans les entreprises dans lesquels la culture des systèmes de temps de travail sont repensés et où les obstacles éventuels contre les changements sont évités. Le temps est dépassé où les hommes et les femmes doivent choisir entre un travail à temps plein avec des conditions de travail stables et bonnes et peu de temps pour d'autres activités ou un travail dans des emplois instables ayant peu d'avenir mais qui peuvent être combinés avec les tâches. Des nouvelles formes de temps de travail doivent être développées, testées et adoptées dans l'entreprise; elles doivent permettre une répartition égale entre les tâches professionnelles et familiales pour les hommes et les femmes;*

De Raad vindt dat een strategie gericht op een mentaliteitswijziging een brede waaier van experimentele en innoverende maatregelen moet inhouden en die begeleid moet worden door onderzoek. Dit houdt het uitzoeken en het evalueren in van bijdragen van verschillende maatregelen zoals :

** in het onderwijs : het vak "zorg" in het lager en middelbaar onderwijs invoeren ter voorbereiding van de nieuwe generatie jongens en mannen met evaluatie op het einde van het schooljaar ; dringende nood aan aanpassing van de schoolboeken aan het gewijzigde gezinsbeeld ;*

** het promoten van initiatieven van formele en informele netwerken voor ouders en toekomstige ouders (met eventuele programma's uitsluitend voor mannen) die aansluiten op geprivilegieerde momenten in het leven (o.a. geboorte, pensioen) wanneer men meer openstaat voor veranderingen ;*

** het uitwerken van programma's op de werkplaats waarbij de cultuur van de arbeidstijdregelingen wordt herdacht en waarbij de eventuele hinderpalen tegen veranderingen worden opgevangen. De tijd is voorbij dat mannen en vrouwen moeten kiezen tussen full-time werken met stabiele en goede arbeidsvoorwaarden en weinig tijd voor andere activiteiten of werken in instabiele jobs met weinig toekomst die wel combineerbaar zijn met zorgtaken. Op de werkplaats moeten nieuwe vormen van arbeidstijden ontwikkeld, uitgetest en aangenomen worden die een gelijke verdeling tussen arbeids- en zorgtaken mogelijk maakt voor mannen en vrouwen ;*

** donner une plus grande notoriété aux rares exemples et aux bonnes pratiques de répartition honnête des tâches professionnelles et familiales en faisant appel aux médias ou à d'autres méthodes qui ont une influence sur la conscience du grand public et sur les développements futurs de la réflexion de la société. Et compte tenu de l'importance du rôle éducatif émanant globalement des médias, rechercher un contrôle permanent et intégré de la manière dont se forme l'image de la femme au travers des réclames et des programmes diffusés par les médias.*

3.3. Responsabilité de l'harmonisation des tâches professionnelles et familiales.

Le Conseil se rallie aux articles 2, 3, 4 et 5 de la Recommandation du 31 mars 1992 où on prend comme point de vue qu'une politique réussie suppose la participation active du gouvernement, des autorités nationales, régionales et locales, des partenaires sociaux, du management, des organisations privées et des citoyens.

Entre ces instances et les personnes concernées, il faut négocier, conclure et notifier une répartition claire des responsabilités.

Le Conseil est d'avis que la répartition des responsabilités est une matière très complexe, surtout dans la phase transitoire de recherche de la responsabilité de chacun. Néanmoins, on peut actuellement délimiter dans les grandes lignes les mesures comprises dans le point 3.2. :

** grotere bekendheid geven aan de schaarse voorbeelden en goede praktijken van eerlijke verdeling van arbeids- en zorgtaken door het inschakelen van de media of andere methoden die invloed hebben op het bewustzijn van het grote publiek en op toekomstige ontwikkelingen in het maatschappelijk denken. En gezien de belangrijke educatieve invloed die er in het algemeen van de media uitgaat, het zoeken naar een permanent en geïntegreerd toezicht op de wijze waarop het beeld van de vrouw door de media in programma's en in reclames wordt gevormd.*

3.3. Verantwoordelijkheid voor harmonisering van arbeids- en zorgtaken.

De Raad sluit zich aan bij de artikels 2, 3, 4 en 5 van de Aanbeveling van 31 maart 1992 waarbij men er van uitgaat dat een succesvol beleid de actieve betrokkenheid veronderstelt van de Regering, de nationale, regionale en lokale besturen, de sociale partners, het management, de privé-organisaties en de burgers.

Tussen deze betrokken instanties en personen moet een duidelijke verdeling van verantwoordelijkheden worden onderhandeld, afgesproken en bekendgemaakt.

De Raad is van oordeel dat de verdeling van de verantwoordelijkheden een erg ingewikkelde materie is, vooral in de overgangsfase van het zoeken naar ieders verantwoordelijkheid. Niettemin kunnen thans als grote lijnen volgende afbakeningen gemaakt worden wat betreft de maatregelen vervat in punt 3.2. :

*** Le gouvernement et les autorités respectives** restent les premiers responsables pour l'organisation des services (garde des enfants, soins aux seniors, aides familiales) et pour les régimes de congé des travailleurs via des initiatives législatives. Pour les changements dans les entreprises et l'encouragement aux hommes pour une répartition équitable des tâches professionnelles et familiales, l'autorité doit collaborer, avec les partenaires sociaux en premier lieu. Néanmoins, l'autorité peut prendre les initiatives suivantes : donner l'exemple en tant qu'employeur, aider de différentes façons (d'un point de vue financier et logistique) les employeurs et les organisations de travailleurs dans l'élaboration de projets innovateurs, la recherche et la mise en oeuvre et la notification de l'évaluation. L'autorité peut également prier les partenaires sociaux de mettre à l'ordre du jour des négociations collectives l'harmonisation des tâches professionnelles et familiales.

*** Les partenaires sociaux** de leur côté ont aussi une responsabilité dans les quatre domaines. En ce qui concerne l'organisation des services, on a déjà discuté d'une prolongation d'un appui financier neutre. Les régimes de congé peuvent être discutés et complétés par des conventions collectives de travail. On peut également discuter des mesures de prévention des effets néfastes sur la carrière professionnelle, de réinsertion après une interruption de carrière, de l'assurance d'adopter un certain régime de congés sans difficulté pour l'organisation ou les collègues.

*** Les organisations privées** accorderont leur assistance en ce qui concerne la réflexion politique préparatoire, le soutien à la politique lors de sa mise en oeuvre, la notification à l'autorité de l'appréciation de la politique dans la pratique.

*** De Regering en de respectievelijke overheden** blijven als eersten verantwoordelijk voor de organisatie van de diensten (kinderopvang, bejaardenzorg, gezinshelpsters) en voor verlofregelingen voor werknemers langs wetgevende initiatieven. Voor de veranderingen op de werkplaats en de aanmoediging van mannen tot een eerlijke verdeling tussen arbeids- en zorgtaken zal de overheid aangewezen zijn op samenwerking, in de eerste plaats met de sociale partners. Niettemin kan de overheid volgende initiatieven nemen : als werkgever zelf het voorbeeld geven, werkgevers en werknemersorganisaties op verschillende wijze ondersteunen (financieel, logistiek) bij het uitwerken naar innoverende projecten, onderzoek en evaluatie uitvoeren en bekendmaken. De overheid kan tevens de sociale partners verzoeken de harmonisering van arbeids- en zorgtaken op het agenda van de collectieve onderhandelingen te plaatsen.

*** De sociale partners** van hun kant hebben eveneens een verantwoordelijkheid op de vier domeinen. Wat betreft de organisatie van diensten is een verlenging van een neutrale financiële ondersteuning reeds besproken (zie punt 3.2.).De verlofregelingen kunnen besproken en verder aangevuld worden bij collectieve arbeidsovereenkomsten. Eveneens kunnen de maatregelen besproken worden ter voorkoming van nadelige effecten op de beroepsloopbaan, ter herinschakeling na loopbaanonderbreking, ter verzekering van de opname van bepaalde verlofregeling zonder moeilijkheden voor de organisatie of de collega's.

*** De privé-organisaties** zullen hun medewerking verlenen wat betreft het beleidsvoorbereidend denkwerk, het ondersteunen van het beleid bij de uitvoering, het in kennis stellen van de overheid van de beoordeling van het beleid in de praktijk.

3.4. Accompagnement, évaluation et rectification.

Le Conseil est d'avis qu'une politique relative à la répartition des tâches ne peut être développée de façon isolée. Elle doit être intégrée dans la politique de l'égalité des chances, la sécurité sociale, la politique de l'emploi, l'enseignement et la formation professionnelle, etc., et ce au niveau national, régional et local. Il est donc clair qu'il y a un besoin de **coordination**. Le thème de l'égalité des chances est toutefois omniprésent en ce qui concerne l'accès aux services, l'égalité des chances pour les femmes sur le marché de l'emploi, l'égalité pour les parents travailleurs, la répartition égale des tâches entre les mères et les pères.

La Ministre chargée de la Politique de l'égalité des chances est dès lors la personne la plus indiquée pour ce rôle. Une bonne coordination exige qu'à des moments réguliers, on fasse une évaluation de la politique menée. La politique et les mesures proposées répondent-elles aux besoins des personnes concernées ? Que propose-t-on pour les rectifier ?

Le Conseil est d'avis qu'à partir de cette évaluation, la diffusion des informations et des expériences constitue le meilleur moyen pour éliminer les stéréotypes et les malentendus, qui sont le plus souvent la cause de nombreuses inégalités entre les hommes et les femmes au travail et dans la société.

Dans ce cadre, une campagne grandiose sur la combinaison des tâches professionnelles et familiales s'impose. A cette fin la Commission du partage des tâches dans la société préparera cette campagne en coopération avec les collaborateurs du Ministre de l'Emploi et du Travail et de la Politique de l'égalité des chances. La campagne visera tous les acteurs.

3.4. Begeleiding, evaluatie en bijsturing.

De Raad is van oordeel dat een beleid in verband met de verdeling van de zorgtaken niet geïsoleerd kan worden ontwikkeld. Het moet geïntegreerd worden in het gelijke kansenbeleid, in de sociale zekerheid, in de tewerkstellingspolitiek, in onderwijs en beroepsopleiding, enz. ... en dit op nationaal, regionaal en lokaal niveau. Hiermee wordt meteen de nood aan **coördinatie** duidelijk. Het gelijke kansen thema loopt evenwel als een rode draad doorheen de toegang tot diensten, gelijke kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt, gelijkheid voor werkende ouders, gelijke verdeling van de taken tussen moeders en vaders.

De Minister van Gelijke Kansenbeleid is dan ook een spilfiguur die het meest aangewezen is om deze coördinerende rol op zich te nemen. Het voeren van een goede coördinatie vraagt op regelmatige tijdstippen een evaluatie van het gevoerde beleid. Beantwoorden het beleid en de voorgestelde maatregelen aan de noden van de belanghebbenden ? Wat kan voorgesteld worden aan bijsturing ?

De Raad is van oordeel dat het verspreiden van informatie en van ervaringen vanuit deze evaluatie de beste weg is om stereotyperingen en misvattingen weg te werken, die in menig opzicht de oorzaak zijn van vele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op het werk en in de samenleving.

In dit kader past een groots opgevatte campagne rond de combinatie van arbeids- en zorgtaken. Ten dien einde zal de Commissie verdeling van de zorgtaken in de maatschappij in samenspraak met de medewerkers van de Minister van Tewerkstelling en Arbeid en het Gelijke Kansenbeleid deze campagne voorbereiden. De campagne zal zich richten tot alle actoren.

Le Conseil s'engage formellement à ce que les membres du Conseil soutiennent cette campagne et la fassent connaître via les voies propres à chaque organisation. Ceci implique que les partenaires sociaux, les organisations féminines, le secteur socio-culturel et les représentants politique sont prêts à soutenir activement cette campagne tant en ce qui concerne son contenu que sa diffusion.

De Raad gaat hierbij formeel de verbintenis aan dat de leden van de Raad deze campagne zullen ondersteunen en verspreiden langs de geëigende wegen van ieders organisatie. Dit houdt in dat de sociale partners, de vrouwenorganisaties, de socio-culturele sector en de politieke vertegenwoordigers bereid zijn deze campagne actief te ondersteunen zowel naar inhoud als naar verspreiding.