

KINDZORGKREDIET

Standpunt Vrouwenraad

Goedgekeurd op BO van 31/08/2026



Kadering

Veel gezinnen worstelen met de combinatie arbeid en zorg. Uit een bevraging van Femma blijkt dat **62%** van de respondenten een voltijdse baan moeilijk kan combineren met het gezinsleven. België behoort tot de internationale top wat ouderschapsburn-out betreft: 5% van de ouders kampt met ernstige klachten, waarvan 70% vrouwen zijn. Een recente studie van de Onafhankelijke Ziekenfondsen laat zien dat moeders tot twee keer meer kans hebben op een burn-out of een depressie dan vaders. In heteroseksuele relaties dragen vrouwen nog steeds minstens 70% van de opvoedingslast.

Structurele genderverschillen in de verdeling van werk- en zorgtaken dragen hiertoe bij. In 2024 werkte 40,9% van de loontrekkende vrouwen deeltijds, tegenover 12,4% van de mannen. Deeltijds werk komt vooral voor in sectoren met lagere lonen waarin vrouwen sterk oververtegenwoordigd zijn. Vrouwen gaan vaker deeltijds werken om zorg voor kinderen of familieleden op te nemen (25,3% tegenover 9,7% bij mannen).

Inkomensverschillen sturen zorgkeuzes. Vrouwen verdienen gemiddeld 20% minder dan mannen. Om inkomensverlies te beperken neemt meestal de ouder met het laagste inkomen zorgverlof op, in heteroseksuele gezinnen is dat meestal de vrouw. Het gaat hier vaak om een financiële keuze. Dit heeft gevolgen voor loopbanen, socialezekerheidsrechten en pensioenen en vergroot het risico op financiële afhankelijkheid en armoede.

Hardnekkige rollenpatronen blijven bestaan. Onderzoek van de VUB in opdracht van Zijkant toont dat traditionele verwachtingen rond werk en zorg nog steeds doorwerken, waarbij vaders voornamelijk met betaalde arbeid worden geassocieerd en vrouwen vaker de zorg voor kinderen opnemen. Inkomensverlies, beperkte steun van werkgevers en carrièrevrees houden mannen tegen om ouderschapsverlof op te nemen. Opvallend is dat vaders ouderschapsverlof vaak nog zien als een gunst in plaats van als een recht.

De combinatie arbeid en zorg weegt extra zwaar op **eenoudergezinnen, gezinnen met een persoon met een handicap en ouders met een migratieachtergrond**. Eenoudergezinnen — hoofdzakelijk alleenstaande moeders — hebben minder mogelijkheden om werk en zorg te combineren en lopen vier keer meer kans op armoede. Het huidige forfaitaire verlofstelsel is voor hen vaak financieel onhaalbaar. Ook moeders met een niet-Europese migratieachtergrond nemen minder ouderschapsverlof op.

Deze contextschets toont dat de combinatie van arbeid en zorg geen individueel verhaal is, maar het resultaat van keuzes in arbeidsorganisatie, inkomensbeleid en verlofstelsels.



Een goed uitgebouwd zorgverlofstelsel is een essentiële pijler in een model dat (onbetaalde) zorg ondersteunt en een evenwichtige verdeling tussen arbeid en zorg mogelijk maakt.

Met dit standpunt formuleert de Vrouwenraad haar principes met het oog op komende beleidshervormingen over verlofstelsels m.b.t. de combinatie arbeid en zorg voor jonge kinderen.

Huidige situatie

Tegen deze achtergrond is het belangrijk om eerst te schetsen hoe huidige verlofstelsels momenteel zijn opgebouwd.

Voor (aanstaande) werkende ouder(s) bestaan er op dit moment al verschillende verlofstelsels om te kunnen zorgen voor een jong kind.

Het huidige systeem bevat **drie grote blokken**:

- 1) moederschapsverlof en geboorteverlof
- 2) thematische verloven¹
- 3) tijdscrediet voor werknemers en loopbaanonderbreking voor ambtenaren

Deze zorgverloven zijn **complex en versnipperd**. Ze zijn niet universeel toegankelijk. De thematische verloven en tijdscrediet met zorgmotief zijn op dit moment immers gekoppeld aan het statuut van de werknemer. Zelfstandigen hebben geen recht op thematische verloven. Statutaire ambtenaren hebben geen automatisch recht op tijdscrediet via de RVA, maar hebben vaak een gelijkwaardige regeling via hun overheid.

De **vergoedingen** bij zorgverloven zijn **vaak niet toereikend**. Wie zorgverlof opneemt, ziet het inkomen dalen. Wie bv. een maand zorgverlof opneemt, ontvangt daarvoor een forfaitaire vergoeding van 695,38 euro bruto. Voor mensen met lage inkomens, alleenwonenden, onzekere contracten of deeltijdse arbeid voldoet de huidige vergoeding

¹ Thematische verloven zijn verlofstelsels die gebonden zijn aan specifieke redenen: ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorg, verlof voor medische bijstand of verlof voor mantelzorg



niet om het inkomen op peil te houden. Het opnemen van zorgverlof blijft voor een deel van de werknemers financieel onhaalbaar.

Deze structurele knelpunten vormen het vertrekpunt van de huidige politieke plannen tot hervorming.

Wat ligt er op tafel?

Er beweegt politiek het één en ander rond hoe de zorg voor het (pasgeboren) kind eruit kan zien en de thematische verlopen in dat kader.

De **huidige federale regering** wil de huidige verlofstelsels voor wie zorgt voor een (jong) kind vereenvoudigen en harmoniseren zodat er bv. geen onderscheid meer is naargelang het statuut van de werkende. Het regeerakkoord spreekt over de invoering van een zgn. **familiekrediet**. Elk **kind** krijgt bij de geboorte **een rugzakje met verlofrechten**, waarin de bestaande verlopen in het kader van de geboorte en de latere zorg voor het kind, geïntegreerd worden. In het familiekrediet is er ook plaats voor **nieuwe of aangepaste modaliteiten** zoals bijvoorbeeld opname door grootouders en het stimuleren van opname door beide ouders.

De **beleidsnota's** van de ministers van werk (p.24-25) en sociale zaken (p. 15) concretiseren de ambitie. De uitvoering van het familiekrediet gebeurt in verschillende fases. Als eerste stap wordt een extra week moederschapsrust/geboorteverlof (naar keuze) ingevoerd per kind. Om deze hervorming te ondersteunen werd een jaarlijkse enveloppe van 25 miljoen euro voorzien in de meerjarenbegroting. In 2026 en 2027 wordt 15 miljoen euro extra uitgerekend. Dit wordt vanaf 2028 verhoogd naar 35 miljoen euro.

De minister zou in **juli 2026 een eerste wetsontwerp** voorstellen met een globaal juridisch kader voor het familiekrediet – een recht dat gekoppeld wordt aan het kind. Dit globale kader is er nog niet.

De regering besliste om in een eerste fase van het familiekrediet één extra week geboorteverlof of moederschapsrust toe te kennen.



De regering keurde op 18 juli 2026 een voorontwerp van wet goed waarmee **werknemers vijf bijkomende dagen geboorteverlof** per kind krijgen. Die vijf dagen kunnen samen of verspreid opgenomen worden in het jaar na de geboorte, voor kinderen geboren sinds 1/1/2026. De bijkomende dagen komen de vader of meemouder toe, maar kunnen ook overgeheveld worden naar de moeder. Werknemers en ambtenaren krijgen een vergoeding gekoppeld aan het brutoloon, zelfstandigen een forfaitair bedrag. De wet is nog niet definitief en de modaliteiten moeten nog verder worden uitgewerkt.

Ook vanuit het parlement beweegt er wat. cd&v diende in mei 2025 een voorstel van resolutie in m.b.t. de invoering van het familiekrediet. In dit voorstel worden criteria opgesomd waaraan de invoering van het familiekrediet volgens de indieners moet voldoen. Het familiekrediet wordt er opgedeeld in **drie pijlers**: geboortekrediet, ouderschapsverlof en aanvullend verlof. In het voorstel van resolutie worden de modaliteiten en criteria uitvoerig omschreven.

Deze beleidsinitiatieven maken duidelijk dat keuzes onvermijdelijk zijn. Daarom vindt de **Vrouwenraad** het noodzakelijk om vooraf **duidelijke leidraden** te formuleren.

Leidraden Vrouwenraad

De invoering van het familiekrediet biedt volgens de Vrouwenraad kansen, maar houdt ook heel wat risico's in.

Een goed uitgebouwde hervorming kan een model worden dat (onbetaalde) zorg ondersteunt en een **evenwichtige verdeling tussen werk en zorg en tussen m/v** mogelijk maakt. Door dit systeem toegankelijk te maken voor iedereen zorg je ervoor dat mensen kunnen zorgen én werken zonder inkomensverlies of zonder de band met werk te verliezen.

De Vrouwenraad steunt de ambitie van de beleidsmakers om de verlofstelsels te **harmoniseren en te vereenvoudigen** – voor alle werknemers, ambtenaren en zelfstandigen. We benadrukken tegelijk dat dit niet mag leiden tot een inkrimping van bestaande rechten, zowel qua duur als qua verloning. Een harmonisering en vereenvoudiging moet gebeuren op **het hoogste beschermingsniveau**.

De voorgestelde hervorming raakt aan fundamentele uitgangspunten van het huidige sociaalrechtelijke kader.



De invulling - zoals uit het regeerakkoord, de beleidsnota's en ingediende voorstellen blijkt - van de invoering van het familiekrediet betekent **een paradigmashift**. Via de *rugzak per kind* worden **individuele rechten verbonden aan de arbeidsrelatie van de ouder(s) overgeheveld naar het kind**.

In wat volgt, vertalen we de principes van de Vrouwenraad naargelang het bestaande verlofstelsel waarop ze worden toegepast.

Moederschapsverlof

Moederschapsverlof is geen thematisch verlof, maar maakt deel uit van de moederschapsbescherming. Het is een individueel en niet-overdraagbaar recht van een werkneemster die een kind krijgt, bedoeld om bescherming te bieden op lichamelijk, psychisch en juridisch vlak. Dit beschermingskarakter is verankerd in Europese richtlijnen² en Belgische regelgeving.³

Met een duur van 15 weken behoort België tot de landen met het kortste moederschapsverlof in Europa. Dit staat in contrast met signalen uit onderzoek en bevestigingen waaruit blijkt dat veel ouders deze periode als te kort ervaren, zeker in combinatie met het hoge aantal vrouwen met een postnatale depressie en de plaatstekorten in de kinderopvang.

Moederschapsrust is een recht dat verbonden is aan de persoon die bevalt en niet aan het kind of aan een gezamenlijk verlofkrediet.

Daarom vraagt de Vrouwenraad, in de lijn van het federaal memorandum:

- **Moederschapsrust geen deel** te laten uitmaken van zgn. **familiekrediet**
- **Moederschapsverlof te behouden als een individueel recht** van diegene die van het kind bevalt
- **Een verlenging** van de moederschapsrust **naar 20 weken**
- **Met 100% loon- of uitkeringsbehoud**

² Zie Richtlijn 92/85/EEG ter bevordering van de verbetering van “de veiligheid en de gezondheid op het werk van **werkneemsters** tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie”, art. 8 - Handvest Fundamentele Rechten EU, art. 33 Gezins- en beroepsleven en EU-richtlijn 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven

³ Zie Arbeidswet 1971, Wet op de arbeidsovereenkomsten 1978, RIZIV/INAMI-regels, Codex Welzijn op het Werk/KB 3 mei 1999 en de antidiscriminatiewetgeving



- Voor zelfstandigen kan gewerkt worden met een uitkering op basis van het gemiddeld jaarinkomen van het jaar ervoor

Geboorte- en adoptieverlof

Geboorteverlof is een individueel en niet-overdraagbaar recht van de vader, meemoeder of meemoeder. Het vormt een belangrijk instrument om vanaf de geboorte zorg te kunnen opnemen en zorgtaken evenwichtiger te verdelen. De EU legt een minimum van tien werkdagen vast. In België heb je recht op 20 dagen geboorteverlof.

Hoewel het recht steeds beter ingeburgerd is, blijkt uit onderzoek dat geboorteverlof niet voor alle gezinnen even toegankelijk is. Vooral gezinnen met lagere inkomens botsen op de beperkte vergoeding. Tegelijk blijven hardnekkige genderpatronen op de arbeidsmarkt bestaan. In 2024 nam bijna 22% van de vaders en meemoeders dit verlof niet (volledig) op.

Wanneer een koppel waarvan beide partners werknemer zijn een minderjarig kind adopteert, hebben zij allebei individueel, niet overdraagbaar recht op een individueel krediet van maximum zes weken adoptieverlof.

De eerste maanden na de komst van een kind zijn belangrijk voor hechting en taakverdeling. Dit benadrukt de nood aan voldoende en goed vergoed geboorte- en adoptieverlof.

Als individueel recht geeft het geboorteverlof de andere ouder de mogelijkheid om vanaf de geboorte zorg op te nemen en een band met het kind op te bouwen. Een sterk en voldoende lang geboorteverlof draagt bij aan **een meer evenwichtige verdeling van zorgtaken en aan het normaliseren van zorgopname** door vaders en meemoeders.

Daarom vraagt de Vrouwenraad, in de lijn van het federaal memorandum:

- **Geboorte- en adoptieverlof geen deel te laten uitmaken van zgn. familiekrediet**
- Geboorte- en adoptieverlof te behouden als **individuele, niet-overdraagbare rechten**
- Het geboorteverlof te **verplichten en te verlengen** volgens de duur van het moederschapsverlof



- **Met 100% loon- of uitkeringsbehoud**
 - Voor zelfstandigen kan gewerkt worden met een uitkering op basis van het gemiddeld jaarinkomen van het jaar ervoor

Overdraagbaarheid moederschaps- en geboorteverlof

In het kader van het geplande zgn. familiekrediet zou het geboorteverlof of de moederschapsrust vanaf 2026 in een eerste fase met één week worden uitgebreid. De regering onderzoekt of deze extra week uitsluitend zal worden toegekend aan vaders en meemoeders, waardoor het geboorteverlof stijgt van 20 naar 25 dagen, dan wel **overdraagbaar wordt gemaakt tussen beide ouders**.

Een overdraagbaar systeem houdt volgens de Vrouwenraad **onvoldoende rekening met de verschillende arbeidsstatuten** van ouders. Moeders en vaders kunnen een verschillend sociaal statuut hebben, bijvoorbeeld als zelfstandige of werknemer, of bij verschillende werkgevers werken. Wanneer verlofrechten niet langer strikt persoonlijk zijn, ontstaat **onderhandelingsruimte binnen gezinnen**. In de praktijk dreigt daarbij vaak teruggevallen te worden op **bestaande genderrollen en inkomensverschillen**, waardoor de zorgverdeling opnieuw ongelijk kan uitvallen.

Om tot een **meer evenwichtige verdeling van zorgtaken** te komen en de betrokkenheid van vaders en meemoeders bij de zorg voor hun kind te versterken, pleit de Vrouwenraad voor een uitbreiding én een verplichte opname van het geboorteverlof. Sommige mannen die meer zorgtaken willen opnemen, ervaren vandaag immers nog steeds negatieve reacties op de werkvloer. Een verplicht geboorteverlof kan helpen om zorgopname door vaders te normaliseren, genderstereotypen te doorbreken en **werkgevers verder te sensibiliseren**.

Daarom wil de Vrouwenraad zowel de moederschapsrust als het **geboorteverlof buiten het familiekrediet** houden en als **afzonderlijke pijlers** behouden. Beide rechten mogen **niet onderling overdraagbaar** zijn. Dit standpunt sluit aan bij een [eerder advies van de Raad van de Gelijke Kansen](#) over de overdraagbaarheid van moederschapsrust naar een partner. Zo moet bijvoorbeeld worden vermeden dat geboorteverlof automatisch aan de moeder wordt overgedragen wanneer de andere ouder het niet opneemt. Op die manier wordt voorkomen dat een flexibel systeem in de praktijk leidt tot een minder evenwichtige zorgverdeling.



Tegelijk vindt de Vrouwenraad dat **beide rechten meer naar elkaar moeten toegroeien**. Het huidige verschil tussen maximaal vijftien weken moederschapsrust en maximaal vijf weken geboorteverlof is volgens haar te groot. Een verdere uitbreiding van het geboorteverlof zou de andere ouder in staat stellen een groter deel van de zorg op zich te nemen en vanaf de geboorte een meer evenwichtige taakverdeling mogelijk maken.

Op langere termijn pleit de Vrouwenraad voor een gelijkschakeling naar twintig weken moederschapsrust en twintig weken geboorteverlof, telkens met volledige inkomensbescherming. **Zolang die ambitie niet is gerealiseerd en het geboorteverlof noch even lang noch verplicht is, stelt de Vrouwenraad voor te werken met een bonus voor vaders of meouders die hun geboorteverlof volledig opnemen.** Die bonus kan wel deel uitmaken van het zgn. familiekrediet en vormt een stimulans om zorgtaken meer gelijkmatig tussen beide ouders te verdelen.

- Zolang het geboorteverlof niet verlengd wordt tot de duur van de moederschapsrust en niet verplicht wordt gemaakt, kan gewerkt worden met **een genderbonus** wanneer de vader/meeouder het geboorteverlof volledig heeft opgenomen. Die bonus kan wel deel uitmaken van het familiekrediet en vormt zo een stimulans voor een meer evenwichtige opname van zorg.
- Een **alleenstaande ouder** heeft recht op de volledige genderbonus

Ouderschapsverlof en tijdscrediet

Ouderschapsverlof is een thematisch verlof dat werknemers toelaat tijdelijk arbeid te onderbreken of te verminderen om zorg op te nemen voor hun kind. Het is een individueel recht, met verschillende mogelijke opnamemodaliteiten, maar de uitkering is forfaitair en niet gekoppeld aan het loon.

In de praktijk wordt **ouderschapsverlof ongelijk opgenomen**: vrouwen nemen het merendeel van de verloven op, vooral bij langdurige of voltijdse onderbrekingen. De lage vergoeding, anciënniteitsvoorwaarden en het inkomensverlies vormen belangrijke drempels, zeker voor alleenstaande ouders en gezinnen met lagere inkomens. Hoewel ouderschapsverlof formeel genderneutraal is, reproduceren de huidige voorwaarden bestaande ongelijkheden.

Ook tijdscrediet met zorgmotief laat werknemers toe hun arbeid tijdelijk te onderbreken of te verminderen om zorg op te nemen. Het systeem geldt enkel voor werknemers in loondienst en wordt beperkt door voorwaarden inzake duur, toegang en



uitkeringen. De forfaitaire vergoeding biedt voor veel gezinnen onvoldoende bescherming tegen inkomensverlies.

Tijdscrediet met zorgmotief wordt sterk genderongelijk gebruikt. In 2025 namen gemiddeld 27.105 vrouwen tegenover 5.168 mannen tijdscrediet op voor de zorg voor een kind jonger dan 8 jaar. Hoewel het systeem complex en weinig transparant is, blijft zorg voor jonge kinderen het meest aangehaalde motief om tijdscrediet op te nemen.

Beide systemen tonen aan dat zorgtaken nog steeds ongelijk verdeeld zijn en dat financiële en administratieve drempels de opname van verlof bemoeilijken.

De Vrouwenraad wil daarom het ouderschapsverlof en het tijdscrediet met zorgmotief **behouden, maar vereenvoudigen en beter op elkaar afstemmen**. Een hervorming mag de bestaande rechten niet uithollen. Ouderschapsverlof blijft daarbij een individueel recht van elke ouder, conform de Europese regelgeving, en kan dus niet vrij overdraagbaar worden gemaakt. Het huidige tijdscrediet met zorgmotief wordt geïntegreerd in één vereenvoudigd systeem binnen het zgn. familiekrediet.

Daarom vraagt de Vrouwenraad:

- Ouderschapsverlof en tijdscrediet met zorgmotief samen te brengen in **één pakket** binnen het zgn. familiekrediet onder de benaming **ouderschapsverlof**, als een **individueel, niet overdraagbaar recht van elke ouder**
- Een **opheffing van de anciënniteitsvoorwaarden**
- Een **verhoging van de uitkeringen** zodat zorgverlof voor meer gezinnen financieel haalbaar wordt
- Een **verhoging van de leeftijdsgrens tot 18 jaar**, en tot **21 jaar voor kinderen met een handicap of verhoogde zorgnood**
- Dat binnen het zgn. familiekrediet een **afzonderlijk en aanvullend pakket** wordt voorzien voor **andere zorgfiguren**, naast de individuele rechten van de ouders



Samengevat over de hervorming van de bestaande verlofstelsels

Op basis van bovenstaande maakt de Vrouwenraad duidelijk welke grenzen en voorwaarden gelden voor elke toekomstige hervorming.

De Vrouwenraad is **voorzitter van een harmonisering en vereenvoudiging** van de huidige verlofstelsels.

De Vrouwenraad pleit ervoor dat verlofrechten van werkenden **blijven gelden als eigen rechten** – in overeenstemming met de Europese wetgeving en de Belgische arbeids- en socialezekerheidswetgeving en niet over te hevelen naar een kind.

De Vrouwenraad is geen voorzitter van **overdraagbaarheid** van verlofrechten. Die verhogen het risico op ongelijkheid en druk binnen gezinnen.

We herinneren aan het **standstillprincipe**⁴ dat o.a. geldt voor het recht op arbeid en sociale zekerheid. De Vrouwenraad vraagt om het standstillprincipe en de **antidiscriminatiewetgeving** te respecteren.

De Vrouwenraad vraagt **een volledige gelijkstelling van zorgverloven in de pensioenberekening**.

Hieronder is een **samenvattende tabel** van de bestaande verlofstelsels. **Een hervorming kan geen achteruitgang zijn voor wat betreft de duur en vergoeding.**

Duur

Stelsel werknemers	Huidige situatie
--------------------	------------------

⁴ In de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof wordt uit grondwetsbepalingen – onder meer artikel 23 van de Grondwet – een zogenaamd standstillprincipe afgeleid. Verworven beschermingsniveaus voor grondrechten kunnen bijgevolg niet of slechts in beperkte mate worden verminderd. De wetgever moet dan een bijzondere rechtvaardiging kunnen aanvoeren in het kader van het algemeen/openbaar belang.



Moederschapsrust	1 week verplicht voorafgaand aan de geboorte 9 weken verplicht na de geboorte 5 weken facultatief voor of na de geboorte
Geboorteverlof	20 dagen
Adoptieverlof	11 weken (onafhankelijk van opnamevorm)
Ouderschapsverlof	4 maanden voltijds 8 maanden halftijds 20 maanden 1/5 ^{de} 40 maanden 1/10 ^{de}
Tijdskrediet motief zorg (zorg voor zijn kind jonger dan 8 jaar + zorg zwaar ziek kind + zorg voor kind jonger dan 21 jaar met een handicap + zorg zwaar ziek gezins- of familielid + palliatieve zorgen + opleiding)	51 maanden (onafhankelijk van opnamevorm) Aantal maanden met uitkeringen beperkt tot 48 maanden voor motief 'zorg voor zijn kind jonger dan 8 jaar' Motief 'opleiding' beperkt tot 36 maanden

Vergoeding

Stelsel werknemers	Huidige situatie
Moederschapsrust	1 ^{ste} 30 dagen 82% brutoloon Andere dagen 75% begrensd brutoloon
Geboorteverlof	1ste 3 dagen 100% loon. Andere dagen 82% begrensd brutoloon
Adoptieverlof	1 ^{ste} 3 dagen 100% loon Andere dagen 82% begrensd brutoloon
Ouderschapsverlof	1.058,86 EUR bruto (maand voltijds)



Tijdskrediet motief zorg (zorg voor zijn kind jonger dan 8 jaar + zorg zwaar ziek kind + zorg voor kind jonger dan 21 jaar met een handicap + zorg zwaar ziek gezins- of familielid + palliatieve zorgen + opleiding)	695,38 EUR bruto (maand voltijds)
--	-----------------------------------

Elk wetsvoorstel m.b.t. de hervorming van de verlofstelsels zal in dit licht door de Vrouwenraad geanalyseerd worden.

Algemeen

Het geplande **familiekrediet** heeft enkel betrekking op het (jonge) kind. Dit gaat niet over mantelzorgers die zorgen voor kinderen die ouder zijn dan 25 jaar of familieleden of zorg voor ouderen. In dit opzicht is **de term *familiekrediet* misleidend**.

De Vrouwenraad pleit voor een **naamswijziging** en zal in dit kader spreken over '**kindzorgkrediet**'.

De Vrouwenraad vraagt om in de uitwerking van de voorstellen ook aandacht te besteden aan de rechten van **werkzoekende ouders** of ouders die **een leefloon** ontvangen.

De Vrouwenraad vraagt om in de uitwerking van de voorstellen ook aandacht te besteden aan de rechten van mensen die zwanger zijn voor een ander, zwangere/bevallen mensen die een kind ter **adoptie** afstaan en **ouders van stilgeboren kinderen** en dat hun recht op moederschapsrust gewaarborgd of toegekend wordt.



De Vrouwenraad pleit voor extra ondersteuning van **alleenstaande ouders** en **ouders van kinderen met een extra zorgnood**.

De Vrouwenraad wijst op de complexiteit die de invoering van het familiekrediet met zich meebrengt bij **scheidingen en nieuw samengestelde gezinnen**. Een familierechter kan niet beslissen over de verdeling van individuele rechten van werknemers. De rechten die niet gekoppeld zijn aan een individueel persoon, worden gelijk verdeeld tussen de ouders.

Samengevat

De Vrouwenraad vertrekt van het principe dat elk verlofstelsel zijn eigen doel en juridische aard behoudt. Tegelijk moet elk verlofstelsel bijdragen aan een meer evenwichtige verdeling van zorg tussen ouders en voldoende toegankelijk zijn voor iedereen.

De Vrouwenraad pleit daarom voor:

- **Moederschapsrust als een afzonderlijk beschermingsrecht buiten het kindzorgkrediet**, met een geleidelijke uitbreiding tot **20 weken**
- **Geboorte- en adoptieverlof als individuele, niet-overdraagbare rechten**, buiten het kindzorgkrediet, met een geleidelijke uitbreiding van het geboorteverlof tot **20 weken**.
- **Volledige inkomensbescherming** tijdens moederschaps-, geboorte- en adoptieverlof.
- **Ouderschapsverlof en tijdscrediet met zorgmotief te harmoniseren** binnen één vereenvoudigd systeem van ouderschapsverlof in het familiekrediet.
- **Het behoud van individuele, niet-overdraagbare rechten** voor elke ouder, zodat zorgtaken niet afhankelijk worden van onderhandelingen binnen het gezin.



- Een **afzonderlijk en aanvullend pakket** wordt voorzien voor **andere zorgfiguren** als deel van het kindzorgkrediet
- **Respect voor het standstillprincipe:** een hervorming mag bestaande rechten en beschermingsniveaus niet afbouwen.
- **Volledige gelijkstelling van zorgverloven voor de pensioenopbouw.**
- **Stimulerende maatregelen**, zoals een bonus voor de volledige opname van geboorteverlof, kunnen deel uitmaken van het familiecrediet voor zover zij individuele rechten niet vervangen maar de opname ervan bevorderen.