

Bruxelles, den 3. december 2024
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	15104/24 + COR 1
Vedr.:	Rådets konklusioner om sikring af balance mellem arbejdsliv og privatliv og ligestilling mellem kønnene for alle generationer i forbindelse med demografiske udfordringer

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om ovennævnte emne, der blev godkendt af EPSCO-Rådet på samlingen den 2. december 2024¹.

¹ Der er indført mindre redaktionelle rettelser i teksten.

Rådets konklusioner om sikring af balance mellem arbejdsliv og privatliv og ligestilling mellem kønnene for alle generationer i forbindelse med demografiske udfordringer

**RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,
SOM ANERKENDER FØLGENDE:**

1. Ligestilling mellem kønnene og menneskerettigheder er kernen i de europæiske værdier. Ligestilling mellem kvinder og mænd er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union og er nedfældet i traktaterne og i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder ("chartret").
2. Artikel 8 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) fastslår, at Unionen i alle sine aktiviteter tilstræber at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.
3. Artikel 153 i TEUF fastsætter, at Unionen "støtter og supplerer [...] medlemsstaternes indsats" på området "lige muligheder for mænd og kvinder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet".
4. Artikel 3 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU) fastslår, at Unionen "bekæmper social udstødelse og forskelsbehandling og fremmer social retfærdighed og beskyttelse, ligestilling mellem kvinder og mænd, solidaritet mellem generationerne og beskyttelse af børns rettigheder".
5. Artikel 33 i chartret fastsætter, at der drages omsorg for juridisk, økonomisk og social beskyttelse af familien. Det fastsættes også, at "[f]or at kunne forene familieliv og arbejdsliv har enhver ret til at være beskyttet mod afskedigelse på grund af graviditet og barsel samt ret til betalt barselsorlov og til forældreorlov efter et barns fødsel eller ved adoption af et barn."

6. Princippet om ligestilling mellem kønnene og balance mellem arbejdsliv og privatliv anerkendes i princip 2 og 9 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, som Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen bekendtgjorde den 17. november 2017.
7. Øget deltagelse af kvinder i lønnet kvalitetsarbejde er en forudsætning for økonomisk stabilitet, vækst og konkurrenceevne. Der bør derfor træffes foranstaltninger til at opnå ligestilling mellem kønnene med hensyn til muligheder på arbejdsmarkedet og ligebehandling i arbejdet, navnlig ved at gøre det lettere at forene arbejdsliv, familieliv og privatliv for både kvinder og mænd gennem hele livet.
8. Forøgelse af kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet er afgørende for at nå det overordnede EU-mål for 2030 om en beskæftigelsesfrekvens på 78 % for befolkningen i alderen 20-64 år, der er fastsat i handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder og godkendt af EU's ledere på det sociale topmøde i Porto i maj 2021. Dette bidrager til at fremme ligestilling mellem kønnene. Handlingsplanen er blevet suppleret med et delmål om som minimum at halvere den kønsbetingede forskel i beskæftigelsesfrekvensen senest inden 2030 i forhold til 2019.
9. I Kommissionens meddelelse om strategien for ligestilling mellem kønnene 2020-2025 understreges det, at "(f)orbedring af balancen mellem arbejdsliv og privatliv for arbejdstagere er en af de måder, hvorpå kønsskævhederne på arbejdsmarkedet kan afhjælpes. Begge forældre er nødt til at føle sig ansvarlige for børneopdragningen." Strategien understreger også, at kønsstereotyper er en grundlæggende årsag til ulighed mellem kønnene.
10. Direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv fastsætter, at "(p)olitikker, der fremmer balance mellem arbejdsliv og privatliv, bør bidrage til at opnå ligestilling mellem kønnene ved at fremme kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet, tilskynde til en ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser mellem mænd og kvinder og mindske forskellen i mænds og kvinders indkomst og løn. Sådanne politikker bør tage hensyn til demografiske forandringer, herunder virkningerne af en aldrende befolkning."

11. Den europæiske plejestrategi fremhæver betydningen af at sikre økonomisk overkommelige og tilgængelige pleje- og pasningsordninger af høj kvalitet og forbedre situationen for både plejemodtagere og dem, der plejer dem professionelt eller uformelt. Strategien ledsages af to rådshenstillinger, dels om førskoleundervisning og børnepasning: Barcelonamålene for 2030, dels om adgang til økonomisk overkommelig langtidspleje af høj kvalitet, der fremmer foranstaltninger til at forbedre tilgængelig og økonomisk overkommelig pleje af høj kvalitet for børn og andre forsørgelsesberettigede personer i løbet af livet. Den suppleres endvidere af Rådets konklusioner om overgangen af systemer for pleje gennem hele livet til holistiske, personcentrerede og lokalsamfundsbaseerede støttemodeller med et kønsperspektiv. Disse konklusioner fremhæver også betydningen af at fremme en uafhængig tilværelse.
12. Direktiv (EU) 2019/1152 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union har bl.a. til formål at forbedre arbejdsvilkårene for alle arbejdstagere, navnlig arbejdstagere i ny og atypisk ansættelse, samtidig med at mulighederne for tilpasningsevne og innovation på arbejdsmarkedet bevares.
13. Det hedder i Kommissionens meddelelse med titlen "De demografiske ændringer i Europa: værktøjer til videre handling", at "(a)lle bør støttes, så de kan vælge både karriere og familieliv. Valget af at få børn er et personligt valg. Livskvalitet, adgang til pasning og bolig samt jobmuligheder og tilstrækkelig indkomst kan imidlertid forme disse valg. Der er en stigende tendens blandt unge til at udsætte beslutningen om at stifte familie eller begrænse størrelsen af deres familie." "De vigtigste elementer, der forklarer forskellen mellem den faktiske og den ønskede størrelse af deres familie, er vanskelighederne ved at forene arbejde og børnepasning og de fortsatte kønsspecifikke uligheder samt økonomisk og social usikkerhed i forbindelse med beskæftigelsesudsigter, leveomkostninger og bolig." I meddelelsen understreges det, at ligestilling mellem kønnene, ikkeforskelsbehandling, respekt for grundlæggende rettigheder og solidaritet og retfærdighed mellem generationerne skal være et centralt element ved politikvalg.

14. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs (EØSU's) udtalelse med titlen "Sikring af en behovsbaseret balance mellem arbejdsliv og privatliv for alle: Hvordan passende fleksible arbejdsvilkår kan støtte solidaritet mellem generationerne og styrke kvinders stilling" understreger betydningen af behovsbaserede løsninger til at skabe balance mellem arbejdsliv og privatliv med hensyn til fleksible arbejdsordninger samt økonomisk overkommelige og tilgængelige plejetjenester af høj kvalitet, der er til gavn for alle interessenter. Udtalelsen anbefaler, at der udvikles en plejeværktøjskasse med indikatorer og mål for langtidspleje. Desuden fremhæver den betydningen af at undersøge status for politikkerne for balance mellem arbejdsliv og privatliv i EU's virksomheder, fordi "man ikke blot øger produktiviteten og fastholdelsen, men også øger virksomhedernes samlede resultater, når man støtter medarbejderne i at skabe balance i de familiemæssige forpligtelser".
15. Regionsudvalgets udtalelse om Kommissionens demografiske værktøjskasse understreger betydningen af balance mellem arbejdsliv og privatliv og solidaritet mellem generationerne som vigtige løsninger på Europas demografiske udfordringer. Den understreger, at en forbedring af balancen mellem arbejdsliv og privatliv gennem politikker såsom økonomisk overkommelig førskoleundervisning og børnepasning og fleksible arbejdsvilkår er afgørende for at støtte familier og sætte både mænd og kvinder i stand til at deltage fuldt ud i arbejdsstyrken. Samarbejde mellem generationerne fremhæves også med fokus på at fremme aktiv aldring og overførsel af færdigheder mellem generationerne, hvilket sikrer, at mennesker i alle aldre kan leve et tilfredsstillende og uafhængigt liv og samtidig bidrage til samfundet.
16. I sine konklusioner om demografiske udfordringer – vejen frem understregede Rådet, at effektive demografiske politikker skal være pålidelige og holdbare. Investeringer i økonomisk overkommelig førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet (ECEC) kan bidrage til demografisk fornyelse, gavne socialt og økonomisk udsatte børn og skabe en mere modstandsdygtig fremtidig arbejdsstyrke og samtidig forbedre de sociale resultater.

17. Som nævnt i Kommissionens arbejdsdokument med titlen "The impact of demographic change – in a changing environment" er det afgørende at tage de udfordringer op, som den demografiske omstilling medfører, for at sikre fremtidig velstand og velfærd i EU. Disse udfordringer omfatter en aldrende befolkning, færre personer i den erhvervsaktive alder og et fald i befolkningstallet mere generelt samt voksende regionale forskelle, herunder en voksende kløft mellem by og land.
18. I sine konklusioner om håndtering af demografiske ændringer i Europa så Rådet med tilfredshed på Kommissionens meddelelse om en demografisk værktøjskasse, herunder dens analyse og opfordringen til en helhedsorienteret tilgang til håndtering af demografiske ændringer. Det understregede også "behovet for en yderligere indsats for at håndtere de demografiske ændringer i Europa ved at gøre en fortsat indsats for at afspejle de demografiske ændringer og deres indvirkning på konkurrenceevnen, den menneskelige kapital og ligestillingen",

SOM TAGER HENSYN TIL FØLGENDE:

19. Unionen har gjort store fremskridt med hensyn til at gøre det lettere at forene arbejdsliv, familieliv og privatliv. Især småbørnsforældre har dog stadig svært ved at forene arbejde med børnepasning og uformelle plejeforpligtelser. På grund af vedvarende kønsstereotyper og ofte utilstrækkelige støttesystemer har forældre, navnlig mødre, ofte alvorlige udfordringer med hensyn til at forene forældreskab med en erhvervskarriere. Mens et stigende antal fædre gør brug af foranstaltninger såsom fædreorlov og forældreorlov, udfører kvinder stadig en uforholdsmæssig stor andel af både ulønnet omsorgsarbejde og husligt arbejde og står derfor med en flerdobbelt byrde, når de vender tilbage til arbejdsmarkedet efter fødslen. Mænd tilpasser ikke deres betalte arbejdstid til omsorgsforpligtelser i samme omfang som kvinder. Den deraf følgende kønsbestemte omsorgsforskel har en negativ indvirkning på kvinders beskæftigelsesfrekvens og karriere og øger dermed andre kønsskævheder, herunder kønsbestemte lønforskelle og kvinders højere risiko for fattigdom.

20. En højere beskæftigelsesfrekvens blandt primære omsorgspersoner, som hovedsagelig er kvinder, kan bl.a. fremmes gennem politikker, der garanterer eller støtter adgangen til fleksible arbejdsordninger. Direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv skal gøre det lettere at forene arbejdsliv og familieliv for arbejdstagere, der er forældre eller omsorgspersoner. Det giver forældre og omsorgspersoner ret til at anmode om fleksible arbejdsordninger. Det kan omfatte deltidbeskæftigelse, fleksible arbejdstider og distancearbejde, men kan også indebære en nedsættelse af arbejdstiden. Det er imidlertid afgørende at sikre, at anvendelsen af sådanne ordninger ikke har negative konsekvenser for medarbejdernes karriereudvikling, lønudvikling, indkomst, økonomiske selvstændighed, arbejdstider og pensionsrettigheder. Dette kan udgøre en særlig stor ulempe for kvinder, hvis de benytter sig af fleksible arbejdsordninger oftere end mænd. De rettigheder, der skabes ved direktivet, er afgørende for at opnå en mere ligelig fordeling af omsorgsforpligtelser mellem kvinder og mænd og for at øge kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. I henhold til gældende regler tilkommer retten til at anmode om fleksible arbejdsordninger imidlertid kun forældre eller omsorgspersoner og ikke arbejdsgiveren.
21. Fleksible arbejdsordninger har til formål at fremme balancen mellem arbejdsliv og privatliv, men kan også forstærke kønsstereotyper og traditionelle kønsnormer, da kvinder ofte påtager sig størstedelen af omsorgsforpligtelserne. I EU arbejder 29,1 % af de kvindelige arbejdstagere på deltid, mens det kun er 9,2 % af de mandlige arbejdstagere. Desuden er der betydelige forskelle mellem medlemsstaterne, ikke kun med hensyn til andelen af kvinder og mænd, der arbejder på deltid, men også med hensyn til deres grunde hertil samt med hensyn til arbejdstagernes mulighed for at tilpasse deres arbejdstider, hvis de ønsker det.

22. Eftersom kvinders og mænds arbejdsmarkedsdeltagelse, løn, arbejdstider og karrieremuligheder efter et barns fødsel stadig er meget forskellige, bl.a. som følge af kønsstereotyper og traditionelle kønsroller, er politikker, der fremmer en ligelig fordeling af betalt arbejde og ubetalt omsorgsarbejde, afgørende for at inddrage mænd i omsorgsforpligtelser. Med en passende aflønnet individuel forældreorlov, som ikke kan overdrages, samt beskyttelse mod afskedigelse og beskyttelse mod forskelsbehandling i overensstemmelse med EU-lovgivningen kan nye forældre, særlig mødre, lettere vende tilbage til arbejdet. Sådanne politikker kan bidrage til at genskabe balancen i omsorgsbyrden mellem forældre, skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv for både kvinder og mænd og øge beskæftigelsesfrekvensen blandt kvinder. De kan også lette kvinders karrieremuligheder med hensyn til løn og forfremmelse til beslutningstagende stillinger og udgør dermed en vigtig drivkraft for ligestilling mellem kønnene.
23. Det at opdrage børn er et langsigtet projekt, og for at de demografiske politikker kan være effektive, skal de være pålidelige og holdbare. Investering i økonomisk overkommelig førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet kan bidrage til demografisk fornyelse og skabe betydelige positive resultater, navnlig for socialt og økonomisk udsatte børn, hvilket kan bidrage til at gøre fremtidens arbejdsstyrke mere modstandsdygtig over for demografiske udfordringer samt til at opnå bedre sociale resultater igennem hele livet.
24. I EU bor ca. 7,8 millioner forældre alene med deres forsørgelsesberettigede barn eller børn, og 80 % af dem er enlige mødre². Enlige forældre kræver samlede støttesystemer, der sikrer fleksibilitet, herunder faciliteter på arbejdet og førskoleundervisnings- og børnepasningsordninger, der er tilpasset forældrenes arbejdstider, så de kan deltage i arbejdsmarkedet³.

² Beregninger foretaget af Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder baseret på EU-SILC-mikrodata fra 2022.

³ Ibid.

25. I EU har kvinder en betydeligt større del af omsorgsforpligtelserne, idet 25 % angiver omsorgsopgaver som en af grundene til ikke at deltage i arbejdsmarkedet eller til at arbejde på deltid mod kun 5,1 % af mændene⁴. Ifølge en undersøgelse fra Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) bruger ca. 56 % af kvinder med børn under 12 år mindst fem timer om dagen på børnepasning mod 26 % af mændene.⁵ Denne ubalance anslås at koste 242 mia. EUR om året⁶. Adgang til tilgængelige, økonomisk overkommelige formelle pasningsordninger af høj kvalitet er derfor afgørende for at mindske byrden ved uformel pleje for kvinder og fremme ligestilling mellem kønnene, da kvinder med små børn, der anvender ECEC-tjenester, oftere er i arbejde og bruger mindre tid på børnepasning. Plejeaktiviteter er afgørende for samfundets kollektive velfærd. Det er derfor vigtigt, at personalet i plejesektoren værdsættes i samfundet og tilbydes tilstrækkelige karrieremuligheder og uddannelsesmuligheder. En anden vigtig udfordring er at sikre et tilstrækkeligt personaleniveau. Det er også for størstedelens vedkommende kvinder, der passer ældre og omsorgskrævende voksne med behov for langtidsstøtte gennem hele livet, og som ofte må balancere arbejde og pleje, hvilket er en stor social udfordring, der begrænser deres arbejdsmarkedspotentiale i forbindelse med den demografiske aldring. Både kvinder og mænd, der yder uformel langtidspleje og støtte, står over for mange udfordringer med hensyn til at forene arbejdsliv, familieliv og privatliv.

⁴ Eurostat: Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%), 2022.

⁵ Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder: A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap, 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en.

⁶ <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>.

26. Kvinder arbejder oftere på deltid, tager mere forældreorlov og er fraværende fra arbejdet for at passe syge familiemedlemmer, og de udfører også oftere mere ulønnet omsorgsarbejde og husligt arbejde end mænd. Desuden bruger kvinder mere tid på børnepasning, uformel pleje og huslige opgaver, mens mænd fokuserer mere på lærings- og fritidsaktiviteter med børn. Dette afspejler og forstærker kønsstereotyper og fastholder uligheder mellem kvinder og mænd både på arbejdspladsen og i hjemmet. Der er derfor behov for målrettede politikker, der fremmer balancen mellem arbejdsliv og privatliv, for at få mænd til at deltage i omsorg på lige fod og dermed overvinde kønsforskellene og bekæmpe kønsstereotyper.
27. Fædreorlov og forældreorlov, der ikke kan overdrages, øget fleksibilitet og høj indkomstkompensation under en sådan orlov tilskynder fædre og fører til større brug af orlov. Når fædre tager fædre- og forældreorlov tidligt, bidrager det til en ligelig fordeling af omsorgsopgaver og huslige opgaver generelt, herunder på længere sigt.
28. Med "sandwichgenerationen" tænkes der på enkeltpersoner, primært kvinder, som samtidig passer børn, omsorgskrævende voksne og ældre slægtninge med plejebehov, hvilket nødvendiggør forskellige støttetiltag. Der er behov for nye tiltag, herunder forbedring af de eksisterende politikker og ressourcer for at forbedre udbuddet af formel tilgængelig og økonomisk overkommelig førskoleundervisning og børnepasning og langtidspleje af høj kvalitet, som er forenelige med fuldtidsbeskæftigelse. Eurostat oplyser, at 50 % af kvinderne og 45,9 % af mændene i alderen 16-74 år varetager børnepasning og uformel langtidspleje. Desuden kan uformel pleje have en negativ indvirkning på omsorgspersoners fysiske og mentale sundhed og trivsel, navnlig hos kvinder, der oftest er involveret i omsorg i familien⁷. Solidaritet mellem generationerne på frivillig basis kan supplere og bidrage til at fremme ligestilling mellem kønnene, forudsat at der gøres en indsats for at sikre, at uformelt omsorgsarbejde er ligeligt fordelt, er uden kønsstereotyper og ikke hovedsageligt pålægges kvinder og piger.

⁷ Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder: A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en.

29. Samarbejde og solidaritet mellem generationerne kan være til gavn for alle generationer. Relationer mellem generationerne kan puste nyt liv i og motivere ældre og bidrage til at mindske risikoen for depression og ensomhed. Disse relationer kan også støtte den kognitive stimulering og give ældre mulighed for at tilegne sig nye færdigheder. På den anden side kan uformel pleje, der overvejende udføres af kvinder, have alvorlige fysiske, mentale og finansielle omkostninger, herunder færre beskæftigelsesmuligheder og lavere pensioner. Desuden bør samarbejdet mellem generationerne, der kan være en værdifuld støtte, bygge på frivilligt engagement sammen med solide offentlige plejetjenester og sociale beskyttelsessystemer, som indarbejder et kønsperspektiv, og investeringer fra det offentlige er afgørende for at sikre, at både yngre og ældre generationers behov opfyldes på passende vis. Disse principper og politikker skal også ledsages af økonomiske incitamenter til at deltage på arbejdsmarkedet.
30. Formelle førskoleundervisnings- og børnepasningsordninger og andre pleje- og støttetjenester, der leveres af velfærdsstaten, er helt afgørende. Når det er muligt, kan ældre generationer imidlertid også vælge at indtage en vigtig rolle med hensyn til at støtte foreningen af arbejdsliv, familieliv og privatliv blandt småbørnsforældre, som ønsker at vende tilbage til arbejdsmarkedet, navnlig kvinder. Unge voksne kan også vælge at støtte deres forældre og bedsteforældre, der har behov herfor, når de bliver ældre. Ældre medlemmer af familien eller lokalsamfundet kan også vælge at påtage sig rollen som mentor, dele viden og færdigheder og supplere familierelationerne eller yde støtte, såfremt familiebåndene er skrøbelige.
31. Da den forventede levetid fortsat stiger i hele Europa, vil det kræve tilpasninger, f.eks. længere arbejdsliv for både kvinder og mænd, at sikre, at medlemsstaternes pensions- og velfærdssystemer i fremtiden er tilstrækkelige.
32. Selv om ældre generationers hjælp til at fremme en bedre forening af arbejdsliv, familieliv og privatliv kan være til gavn for alle parter, er det vigtigt at sikre, at den ikke negativt påvirker indkomsten, stillingen på arbejdsmarkedet for de berørte medlemmer af ældre generationer og deres mentale og fysiske velfærd.

33. Mange unge, navnlig unge kvinder, i hele Europa bidrager også til omsorgsaktiviteterne og yder følelsesmæssig eller praktisk støtte til familiemedlemmer, der er ældre, eller som har plejebehov eller handicap eller er kronisk syge. Unge, der yder pleje, kan udvikle en stærk følelse af selvværd og øget selvfølelse, empati og modenhed. Sådanne interaktioner kan have gensidige fordele, men omsorg fra en tidlig alder kan også være forbundet med risici, da unge med omsorgskrævende familiemedlemmer oftere har flere mentale sundhedsproblemer og klarer sig dårligere i skolen samt har flere negative resultater med langsigtede konsekvenser for deres indkomst og inklusion i samfundet.
34. Disse konklusioner bygger på tidligere arbejde og politiske tilsagn fra Rådet, Kommissionen og Europa-Parlamentet samt relevante interessenter på dette område, herunder de dokumenter, der er nævnt i bilaget,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL I OVERENSSTEMMELSE MED DERES KOMPETENCER, MED RESPEKT FOR ARBEJDSMARKEDSPARTERNES ROLLE OG AUTONOMI OG UNDER HENSYNTAGEN TIL NATIONALE FORHOLD:

35. at FREMME arbejdsgiveres og arbejdsmarkedsparters tiltag med henblik på at udvikle, styrke og gennemføre politikker, der sikrer balance mellem arbejdsliv og privatliv for både kvinder og mænd i al deres mangfoldighed, politikker for mental sundhed, der har til formål at forbedre arbejdstagernes trivsel, samt familievenlige arbejdspladspolitikker med et kønsperspektiv, herunder ammevenlige politikker, og målrettet information for fædre, der opfylder forældres behov og forventninger og også gør det muligt at opfylde børns følelsesmæssige, psykologiske og fysiske behov,
36. at SIKRE økonomisk overkommelige og tilgængelige førskoleundervisnings- og omsorgsordninger af høj kvalitet for børn, personer med handicap, ældre og andre personer med behov, herunder hjemmepleje og pleje i nærmiljøet, der understøtter en uafhængig tilværelse, i overensstemmelse med relevante rådshenstillinger,

37. at FORFØLGE førskoleundervisnings- og børnepasningspolitikker i overensstemmelse med Rådets henstilling om førskoleundervisning og børnepasning: Barcelonamålene for 2030. Det er afgørende at forbedre forældreorlovstiltag og ECEC-tjenester og støtte eneforsørgerfamilier, bl.a. gennem finansiel støtte,
38. at FREMSKYNDE gennemførelsen af den europæiske børnegaranti, navnlig hvad angår leveringen af effektiv og gratis adgang til ECEC for børn i risiko for fattigdom eller social udstødelse,
39. at ØGE BEVIDSTHEDEN hos arbejdsgiverne om og STØTTE dem med anvendelsen af arbejdsformer, der er tilpasset arbejdstagernes individuelle behov, såsom distancearbejde og fleksible arbejdsordninger, herunder komprimerede arbejdsuger eller nedsat arbejdstid, samt med ydelsen af specifikke orlovsformer og tilhørende beskyttelse og med andre initiativer med henblik på at forbedre balancen mellem arbejdsliv og privatliv for alle, navnlig for dem med unge børn og arbejdstagere med andre omsorgsforpligtelser; at TAGE HENSYN TIL behovene hos arbejdstagere med handicap i denne forbindelse. Desuden er det vigtigt at anerkende manglen på balance mellem arbejdsliv, familieliv og privatliv som en sundhedsrisiko på arbejdspladsen og vedtage forebyggende foranstaltninger for at imødegå denne risiko,
40. at ØGE BEVIDSTHEDEN om, at alle forældre, og navnlig mødre, kan have behov for støtte til at forbedre balancen mellem arbejdsliv og privatliv, og at arbejdsgiverne kan spille en positiv rolle ved aktivt at imødekomme de individuelle behov hos alle forældre og andre omsorgspersoner i deres arbejdsstyrke,

41. at SIKRE rettidig og korrekt gennemførelse af EU-lovgivningen om lige muligheder for og ligebehandling af kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner under hensyntagen til den ulige fordeling af ulønnet omsorgsarbejde på bekostning af kvinder,
42. at TRÆFFE foranstaltninger til at forbedre leveringen af inklusive, tilgængelige, fleksible og økonomisk overkommelige ECEC- og plejetjenester af høj kvalitet for børn og andre omsorgskrævende personer gennem hele livet til støtte for forældre med omsorgsforpligtelser, samtidig med at der også sikres et stærkt fokus på positive resultater for børn og andre plejemodtagere; at ØGE BEVIDSTHEDEN om den sociale og økonomiske betydning og værdi af omsorgsarbejde, som er afgørende for samfundets kollektive velfærd; at FORBEDRE arbejdsvilkårene for arbejdstagere i denne sektor for at sikre, at der er tilstrækkelige tjenester til rådighed,
43. EFFEKTIVT at FOREBYGGE OG BEKÆMPE forskelsbehandling og repressalier i tilfælde af graviditet eller forældreskab samt for at have taget eller søgt omsorgsrelaterede orlovstyper såsom barselsorlov, fædreorlov og forskellige former for forældreorlov eller plejeorlov og for at have søgt fleksible arbejdsordninger ved at sikre efterlevelse af EU-lovgivningen,
44. at FREMME bevidstgørelsesinitiativer, navnlig inden for uddannelse, og fremhæve fordelene ved ligeligt fordelte omsorgsmæssige og huslige forpligtelser mellem kvinder og mænd, herunder med henblik på at bekæmpe kønsstereotyper,
45. at OVERVEJE politikker og foranstaltninger, der forbedrer beskæftigelsesudsigterne for uformelle omsorgspersoner, med særligt fokus på kvinder over 50 år med lav beskæftigelsesfrekvens. Det kan bl.a. være uddannelse, rådgivning og psykologisk støtte samt øget adgang til langtidsplejetjenester af høj kvalitet,

46. hvor det er relevant, at SAMARBEJDE med arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentanter om at bevidstgøre og uddanne ledere og medarbejdere om de økonomiske og sociale fordele ved at fastholde arbejdstagere og om den rolle, politikker, der sikrer balance mellem arbejdsliv og privatliv, spiller for forældre og omsorgspersoner i denne forbindelse, idet det understreges, at det er vigtigt at anlægge et kønsperspektiv og undgå kønsskævheder, herunder med henblik på at fastholde kvindelige talenter,
47. at FREMME brugen af kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog i forbindelse med udformning og gennemførelse af politikker, der fremmer balance mellem arbejdsliv og privatliv, herunder fleksible arbejdsordninger, med henblik på at imødekomme forældres og omsorgspersoners behov,
48. at ØGE BEVIDSTHEDEN om og BEKÆMPE kønsstereotyper og - skævheder allerede fra en tidlig alder, navnlig inden for uddannelse og beskæftigelse samt i samfundet som helhed, herunder for at fremme fædres lige deltagelse i det huslige arbejde, i uformel pleje og i at passe deres børn og andre omsorgskrævende personer, herunder gennem brug af forældre-, fædre- og plejeorlov; at ØGE BEVIDSTHEDEN i hele samfundet om betydningen af mænds aktive og lige bidrag i denne henseende; at FREMME mænds og drenges inddragelse som forandringsaktører og -modtagere og i at skabe ligestilling mellem kønnene i forbindelse med lønnet og ulønnet omsorgsarbejde; at SIKRE, at information om tilgængeligheden af og om reglerne om og de juridiske rettigheder vedrørende forældreydelser er lettilgængelig,
49. at FREMME en rettighedsbaseret tilgang til at støtte enkeltpersoner, navnlig kvinder og piger, der opdrager børn og samtidig også tager sig af ældre familiemedlemmer eller slægtninge med handicap eller alvorlige sygdomme. For at kunne forene arbejdsliv, familieliv og privatliv og træffe deres egne valg i denne forbindelse har disse uformelle omsorgspersoner brug for særlig støtte såsom foranstaltninger til fremme af balance mellem arbejdsliv og privatliv, aflastningspleje, uddannelse, arbejdsmiljøforanstaltninger, rådgivning, sundhedspleje og psykologisk støtte samt finansiell støtte,

50. at TAGE SÆRLIGT HENSYN TIL behovene hos personer og familier, der befinder sig i sårbare situationer, og STYRKE udbuddet af incitamenter for dem for at gøre det lettere at forene arbejdsliv, familieliv og privatliv; at YDE yderligere støtte til forældre med handicap og forældre til børn med handicap eller syge børn under hensyntagen til deres særlige behov med hensyn til støttetjenester, herunder personlig bistand, og sundhedspleje; at TAGE HENSYN TIL situationen for eneforsørgerfamilier ved udformningen af politikker til støtte for forældre,
51. at FREMME solidaritet mellem generationerne ved at befordre politikker og foranstaltninger, der skaber aktiviteter og samarbejde mellem generationerne, med særlig vægt på gensidig støtte, sikring af balance mellem arbejdsliv og privatliv og et støttende lokalsamfund for alle enkeltpersoner; hvor det er relevant, at ØGE BEVIDSTHEDEN om den sociale værdi af at tage sig af ældre, herunder den pleje, der ydes af personer tæt på den plejekrævende person,
52. at STØTTE lokale myndigheder i at forbinde unge og ældre gennem initiativer såsom flergenerationsrum og ordninger for frivilligt arbejde og ved at udveksle god praksis inden for familievenlige og inklusive politikker samt ved at fremme dialog og solidaritet mellem generationerne,
53. at GIVE ældre mulighed for at deltage i aktiviteter, der er tilpasset deres erfaring og viden, og dermed udnytte deres potentiale og tilskynde dem til at bevare en produktiv rolle i samfundet og i deres umiddelbare lokalsamfund; at STØTTE bestræbelserne på at fremme aktiv og sund aldring og dermed skabe grundlaget for et længere og mere bæredygtigt arbejdsliv i lyset af de demografiske udfordringer; at FREMME en rettighedsbaseret tilgang og et livsperspektiv med hensyn til aldring, samtidig med at der tages hensyn til alle personers forskellige behov og potentiale i samfundet,
54. at FREMME programmer for frivilligt arbejde blandt unge, der fokuserer på at hjælpe ældre med dagligdags opgaver og dermed fremme en pleje- og ansvarskultur,

55. at STØTTE lokalsamfundsinitiativer for at fremme bevidstheden blandt unge om fordelene ved at bistå ældre med at erhverve digitale kompetencer og dermed bidrage til at afhjælpe den digitale alderskløft og fremme solidaritet mellem generationerne til gavn for alle,
56. at UDNYTTE MULIGHEDERNE i udbuddet af tilgængelige finansieringsinstrumenter og tekniske støtteinstrumenter på EU-niveau ved udformningen af de politiske og investeringsmæssige tiltag, som kræves for effektivt at håndtere de demografiske udfordringer, herunder leveringen af tilgængelige og økonomisk overkommelige ECEC- og langtidsplejetjenester af høj kvalitet, samtidig med at det sikres, at disse tiltag er tilpasset de specifikke regionale eller lokale betingelser, og der skabes betingelser for aktiv inddragelse af de regionale og lokale myndigheder og interessenter, herunder gennem peerlæringsaktiviteter,

**OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN OG MEDLEMSSTATERNE TIL I
OVERENSSTEMMELSE MED DERES RESPEKTIVE KOMPETENCER OG MED
RESPEKT FOR ARBEJDSMARKEDSPARTERNES ROLLE OG AUTONOMI:**

57. at LETTE samarbejdet mellem politiske beslutningstagere, regionale og lokale myndigheder, arbejdsgivere, arbejdsmarkedsparter og civilsamfundsorganisationer for at lette vidensdelingen om balance mellem arbejdsliv og privatliv og ligeligt fordelte omsorgsforpligtelser mellem kvinder og mænd som drivkraft for ligestilling mellem kønnene og kvinders økonomiske uafhængighed i forbindelse med demografiske udfordringer,
58. at ØGE BEVIDSTHEDEN i hele samfundet og blandt alle relevante interessenter, herunder arbejdsgivere og politiske beslutningstagere, om aldersdiskrimination, dens konsekvenser for enkeltpersoner og samfundet som helhed og behovet og mulighederne for at tackle den,
59. at FORTSÆTTE med at tilskynde de europæiske arbejdsmarkedsparter til og støtte dem i at tackle spørgsmål vedrørende balance mellem arbejdsliv og privatliv i deres tværfaglige og sektorspecifikke dialogudvalg,

60. at TILSKYNDE TIL BEDRE jobmuligheder og - incitamenten samt arbejdsvilkår for ældre, fremme deres samfundsdeltagelse og øge bevidstheden om deres potentiale og det bidrag, de yder, og dermed anerkende dem som et aktiv for samfundet; at STYRKE ældres rolle med hensyn til mentorbistand, vidensdeling og bidrag til vedligeholdelsen af sociale bånd; at TRÆFFE FORANSTALTNINGER MED HENBLIK PÅ AT MINDSKE ensomheden blandt ældre og at STØTTE bestræbelserne på at forbedre deres mentale og fysiske sundhed,
61. at FREMME en ligelig fordeling af ulønnet omsorgsarbejde og huslige forpligtelser mellem kvinder og mænd og FORTSÆTTE med at træffe foranstaltninger, herunder udveksling af god praksis, til at øge fædres, partneres og mandlige uformelle omsorgspersoners deltagelse i børnepasning, herunder gennem brug af forældreorlov, som er til gavn for både fædrene og børnene, samt øget deltagelse af dem i langtidspleje med henblik på en ligelig fordeling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde mellem kvinder og mænd og dermed fremme ligestilling mellem kønnene og lette kvinders adgang til arbejdsmarkedet samt deres karrieremuligheder og økonomiske uafhængighed,
62. at FREMME integration af kønsaspektet i udformningen, gennemførelsen og evalueringen af de foranstaltninger, der er vedtaget for at styrke balancen mellem arbejdsliv og privatliv for alle og tackle demografiske udfordringer,

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL:

63. at BEVIDSTGØRE arbejdsgivere og arbejdstagere om de rettigheder, der er baseret på den relevante EU-lovgivning, til at søge tiltag, der respekterer den enkeltes behov, såsom individuel forældreorlov, der ikke kan overdrages, og fleksible arbejdsordninger samt om retlig beskyttelse mod afskedigelse og forskelsbehandling og om beskæftigelsesmæssige rettigheder i forbindelse med sikring af de samme arbejdsvilkår eller forbedring af arbejdsvilkår og løn, når de vender tilbage fra barsels-, fædre- og forældreorlov; med henblik herpå at TILSKYNDE TIL forbedring af indsamlingen af kønsopdelte data for på fyldestgørende vis at måle den effektive dækning af foranstaltninger til beskyttelse af barsels-, fædre- og forældreorlov samt foranstaltninger vedrørende fleksible arbejdsordninger og resultaterne heraf,
64. at STØTTE forskning ud fra et livsperspektiv for at undersøge behovene hos enkeltpersoner i forskellige livssituationer i forbindelse med balancen mellem arbejdsliv og privatliv, herunder foreningen af familieambitioner og lønnet arbejde, på grundlag af Kommissionens demografiske værktøjskasse,
65. at FREMME udvekslingen af god praksis for at tilskynde til en ligelig fordeling af børnepasningsforpligtelser og uformel pleje mellem kvinder og mænd med henblik på at lette den sociale og finansielle byrde, der uforholdsmæssigt hviler på kvindelige omsorgspersoner, og styrke deres økonomiske selvstændighed, herunder med hensyn til hjælp til enlige forældre (der for hovedpartens vedkommende er enlige mødre) med at forene omsorgsforpligtelser og arbejde,
66. PÅ NY at BEKRÆFTE Europa-Kommissionens tilsagn om at fremme og beskytte ældres rettigheder og interesser under hensyntagen til navnlig behovene hos ældre kvinder og ældre med handicap, idet der anlægges en intersektionel tilgang, herunder ved at fremme et sundt og langt liv gennem initiativer og programmer på alle relevante politikområder og under hensyntagen til et kønsligestillingsperspektiv og solidariteten mellem generationerne,

67. at FORTSÆTTE med at støtte politikker på EU-niveau for en bedre forening af familieliv og lønnet arbejde, navnlig ved at sørge for balance mellem arbejdsliv og privatliv og adgang til ECEC af høj kvalitet, med henblik på at fremme ligestilling mellem kønnene samt for en styrkelse af unge og ældre generationers indflydelse og status og positive resultater for børn, navnlig som en måde til at forbedre konkurrenceevnen, jf. Kommissionens demografiske værktøjskasse,
68. at FREMME hensynet til demografiske overvejelser og anlægge et kønsperspektiv ved udformningen af relevante politiske forslag og, hvor det er relevant, VURDERE deres indvirkning på håndteringen af demografiske udfordringer såsom befolkningens aldring, det faldende antal personer i den erhvervsaktive alder og den voksende kløft mellem by og land.
-

Referencer

Primær EU-ret

Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, Den Europæiske Unions Tidende (EUT C 326 af 26.10.2012, s. 47).

Konsolideret udgave af traktaten om Den Europæiske Union, Den Europæiske Unions Tidende (EUT C 326 af 26.10.2012, s. 13).

Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, De Europæiske Fællesskabers Tidende (EUT C 303 af 14.12.2007, s. 1).

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU, Den Europæiske Unions Tidende (EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79).

Rådet for Den Europæiske Union

Den europæiske ligestillingspagt (2011-2020) (7370/11).

Rådets konklusioner om forening af arbejdsliv og familieliv i forbindelse med demografiske ændringer (10324/11).

Rådets konklusioner om demografiske udfordringer – vejen frem (8668/20).

Rådets konklusioner om bekæmpelse af kønsbestemte lønforskelle: værdiansættelse og fordeling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde (2020) (13584/20)

<https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-en20.pdf>.

Rådets konklusioner om håndtering af demografiske ændringer i Europa (16754/23).

Rådets konklusioner om overgangen af systemer for pleje gennem hele livet til holistiske, personcentrerede og lokalsamfundsbase­rede støttemodeller med et kønsperspektiv (16094/1/23 REV 1)

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-16094-2023-REV-1/da/pdf>.

Rådets henstilling af 8. december 2022 om førskoleundervisning og børnepasning: Barcelonamålene for 2030 (2022/C 484/01).

Rådets henstilling af 8. december 2022 om adgang til økonomisk overkommelig langtidspleje af høj kvalitet (2022/C 476/01).

EU-institutionerne

Den europæiske søjle for sociale rettigheder.

Europa-Kommissionen

Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder, 2021:

<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/da/>.

Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget: De demografiske ændringer i Europe: værktøjer til videre handling (COM(2023) 577 final), Bruxelles, 11.10.2023.

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Ligestilling: Jumping the Generation gap. How the EU promotes intergenerational solidarity, 2009,

<https://www.europeansources.info/record/jumping-the-generation-gap-how-the-eu-promotes-intergenerational-solidarity/>.

Caring for children in Europe: How childcare, parental leave and flexible working arrangements interact in Europe, 2014:

https://www.researchgate.net/publication/345022022_Caring_for_children_in_Europe_How_childcare_are_parental_leave_and_flexible_working_arrangements_interact_in_Europe

Harnessing Talent Platform – A new boost for EU Regions:

https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform_en.

Knowledge Centre on Migration and Demography (KCMD) Data Portal – Long-term care (LTC),
<https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>.

Europa-Kommissionen – Eurostat: Active ageing and solidarity between generations – A statistical
portrait of the European Union 2012, 2011,
[https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf)
[4f40-9376-c737b54c5fcf](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf).

Arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene: The impact of demographic change – in a
changing environment. Bruxelles, 17.1.2023 (SWD(2023) 21 final).

Green Paper on Ageing – Fostering solidarity and responsibility between generations, 2021,
https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf, s. 4.

Det Europæiske Regionsudvalg

Udtalelse om Kommissionens demografiske værktøjskasse (CDR-1173-2024),
<https://cor.europa.eu/da/our-work/opinions/cdr-1173-2024>.

Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

Den europæiske plejestrategi (SOC/741), [https://www.eesc.europa.eu/da/our-work/opinions-](https://www.eesc.europa.eu/da/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy)
[information-reports/opinions/european-care-strategy](https://www.eesc.europa.eu/da/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy).

Sikring af en behovsbaseret balance mellem arbejdsliv og privatliv for alle: Hvordan passende
fleksible arbejdsvilkår kan støtte solidaritet mellem generationerne og styrke kvinders stilling
(SOC/808).

Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU. Den Europæiske Unions
Publikationskontor, Luxembourg, 2018,
[https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-](https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu)
[eu](https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu).

Eurostat

Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%), 2022.

Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%), 2022.

Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder

Gender inequalities in care and consequences for the labour market,

<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.

DET EUROPÆISKE INSTITUT FOR LIGESTILLIG MELLEM MÆND OG KVINDER: A

Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap, 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities, 2022.

Data fra Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder baseret på EU-SILC-mikrodata fra 2022.

De Forenede Nationer

Bejingerklæringen og - handlingsprogrammet.

Konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW).

Konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, FN's Generalforsamlings resolution 34/180 af 18. december 1979.

Konventionen om barnets rettigheder, FN's Generalforsamlings resolution 44/25 af 20. november 1989.

Konventionen om rettigheder for personer med handicap (UNCRPD).

Preparations for and observance of the 30th anniversary of the International Year of the Family: Report of the Secretary-General, 2022, <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>.

Intergenerational Issues Factsheet, UNDESA:

<https://www.un.org/development/desa/youth/intergenerational-issues-factsheet.html>.

De Forenede Nationers Udviklingsprogram, mål 5: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>.

The growing need for long-term care. Assumptions and realities. UNDESA:

https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf.

Caregiving in an ageing world. UNDESA Policy Brief No. 143, 2022,

https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf.

Advancing intergenerational solidarity. Policy Brief, No. 8, 2010, UNECE:

https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf.

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies, 2010, UNECE:

https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Intergenerational-Relationships/ECE-WG.1-11.pdf.

Long-term care for older people. A new global gender priority. Policy Brief No. 9., UN Women:

<https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/UN-Women-Policy-Brief-09-Long-term-care-for-older-people-en.pdf>

Den Internationale Arbejdsorganisation

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women, United Nations

Development Programme, 2011, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf.

Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Employee Assistance Programmes, Work and Family Issues: A Case in Point, <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>.

Organisationen for Sikkerhed og Samarbejde i Europa

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations. OECD Publishing, 2011, <https://www.oecd.org/espanol/noticias/47707176.pdf>.

Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood, December 2016.

https://www.researchgate.net/publication/312126058_Walking_the_tightrope_Background_brief_on_parents_work-life_balance_across_the_stages_of_childhood

Walking the tightrope: avoiding a lockdown while containing the virus, 30 November 2020.

https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

Health at a Glance, 2021, [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&csp=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book)

[en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&csp=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book)

[en&csp=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&csp=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book).

Andet

Elektronisk platform for voksenuddannelse i Europa (EPALE): The Benefits of Intergenerational Relationships, <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>.

Temaafdelingen for Økonomisk og Videnskabelig Politik og Livskvalitet, Generaldirektoratet for Interne Politikker, Den Europæiske Union (HOFMAN, Joanna – NIGHTINGALE, Madeline – BRUCKMAYER, Michaela – SILVA, Annemari – PICKEN, Natalie – KUNERTOVA, Linda): After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market, 2020.

ROCARD, Eileen – LLENA-NOZAL, Ana: Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind. OECD Health Working Papers No. 140, 2022, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>.