

Brussel, 3 december 2024
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	15104/24 + COR 1
Betreft:	Conclusies van de Raad over het waarborgen van het evenwicht tussen werk en privéleven en gendergelijkheid voor alle generaties in het licht van demografische uitdagingen

De delegaties vinden in de bijlage de conclusies van de Raad over bovengenoemd onderwerp, die de Raad Epsco tijdens zijn zitting van 2 december 2024 heeft goedgekeurd.¹

¹ In de tekst zijn kleine redactionele correcties aangebracht.

**Conclusies van de Raad over het waarborgen van het evenwicht tussen werk en privéleven en
gendergelijkheid voor alle generaties in het licht van demografische uitdagingen**

ERKENNENDE HETGEEN VOLGT:

1. Gendergelijkheid en mensenrechten zijn Europese kernwaarden. Gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel van de Europese Unie dat is verankerd in de Verdragen en in het EU-Handvest van de grondrechten (“Handvest”).
2. In artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) staat dat de Unie er bij elk optreden naar moet streven ongelijkheden op te heffen en de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen.
3. Artikel 153 VWEU stelt dat het optreden van de lidstaten door de Unie wordt ondersteund en aangevuld op het gebied van “de gelijkheid van vrouwen en mannen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft”.
4. In artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) staat dat de EU “sociale uitsluiting en discriminatie [bestrijdt], en sociale rechtvaardigheid en [...] bescherming, de gelijkheid van vrouwen en mannen, de solidariteit tussen generaties en de bescherming van de rechten van het kind [bevordert]”.
5. Artikel 33 van het Handvest bepaalt dat “het gezin [...] bescherming op juridisch, economisch en sociaal vlak [geniet]”, alsook dat, “teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren, [...] eenieder recht [heeft] op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsook recht op betaald moederschapsverlof en recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind”.

6. De beginselen gendergelijkheid en evenwicht tussen werk en privéleven zijn erkend in de beginselen 2 en 9 van de Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie werd afgekondigd.
7. Het vergroten van de participatie van vrouwen in betaald en hoogwaardig werk is een voorwaarde voor economische stabiliteit, groei en concurrentievermogen. Er moeten derhalve maatregelen worden genomen om gendergelijkheid te bereiken wat kansen op de arbeidsmarkt en behandeling op het werk betreft, met name door de combinatie van werk, gezin en privéleven voor zowel vrouwen als mannen gedurende hun hele leven te vergemakkelijken.
8. Het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is van essentieel belang voor de verwezenlijking van de kerndoelstelling van de EU voor 2030, namelijk een arbeidsparticipatiegraad van 78 % van de bevolking van 20 tot en met 64 jaar, zoals uiteengezet in het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten en goedgekeurd door de EU-leiders tijdens de sociale top van Porto in mei 2021. Dit draagt bij aan de bevordering van gendergelijkheid. Het actieplan is aangevuld met de subdoelstelling om uiterlijk in 2030 de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen ten minste te halveren ten opzichte van 2019.
9. In de mededeling van de Commissie over de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 wordt benadrukt dat “het verbeteren van het evenwicht tussen werk en privéleven van werknemers [...] een van de manieren is om de genderkloven op de arbeidsmarkt aan te pakken. Beide ouders moeten zich verantwoordelijk en gerechtigd voelen als het om gezinszorg gaat”. In de strategie wordt ook benadrukt dat genderstereotypen een van de onderliggende oorzaken van genderongelijkheid vormen.
10. Volgens de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven moet “het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven [...] de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen en de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen te bevorderen en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten en loon weg te werken. In dat beleid moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing”.

11. In de Europese zorgstrategie wordt benadrukt dat moet worden gezorgd voor kwalitatief hoogwaardige, betaalbare en toegankelijke zorgdiensten in de hele Europese Unie en dat de situatie voor zowel zorgontvangers als de personen die, professioneel of informeel, voor hen zorgen, moet worden verbeterd. De strategie gaat vergezeld van twee aanbevelingen van de Raad, over “voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de doelstellingen van Barcelona voor 2030” en over “toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg”, waarin wordt gepleit voor maatregelen om de toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van de zorg voor kinderen en andere zorgbehoevenden in alle levensfasen te verbeteren. De strategie wordt verder aangevuld door conclusies van de Raad over de transitie van zorgstelsels voor het leven naar holistische, personsgerichte en op de gemeenschap gebaseerde ondersteuningsmodellen met een genderperspectief. In die conclusies wordt ook het belang van het faciliteren van zelfstandig wonen benadrukt.
12. Richtlijn (EU) 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie heeft onder meer tot doel de arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers te verbeteren, voornamelijk voor werknemers in nieuwe en atypische vormen van werk, en tegelijkertijd manoeuvreerruimte te bieden voor aanpassingen en voor innovatie op de arbeidsmarkt.
13. In de mededeling van de Commissie getiteld “Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie” is bepaald dat “iedereen [...] steun [moet] krijgen om te kunnen kiezen voor zowel een carrière als een gezin. De keuze voor kinderen is persoonlijk. Dergelijke keuzes kunnen echter worden beïnvloed door overwegingen op het gebied van levenskwaliteit, beschikbaarheid van zorg en huisvesting, werkgelegenheidskansen en inkomen. Steeds meer jongeren stellen de beslissing om een gezin te stichten uit of kiezen voor een kleiner gezin. [...] Als belangrijkste verklaring voor het verschil tussen de werkelijke en de gewenste gezinsgrootte wordt onder meer aangehaald: problemen om werk en zorgtaken te combineren, de aanhoudende genderongelijkheid, economische en sociale onzekerheid in verband met arbeidsvooruitzichten en de kosten van levensonderhoud en huisvesting”. In de mededeling wordt benadrukt dat gendergelijkheid, non-discriminatie, eerbiediging van grondrechten en intergenerationele solidariteit en rechtvaardigheid centraal moeten staan bij beleidskeuzes.

14. In het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) met de titel “Zorgen voor een balans tussen werk en privéleven voor iedereen, uitgaande van behoeften: hoe adequate financiële arbeidsomstandigheden de solidariteit tussen generaties en empowerment van vrouwen kunnen ondersteunen” wordt de rol benadrukt van op behoeften gebaseerde oplossingen om werk en privéleven met elkaar in evenwicht te brengen wat betreft flexibele werkregelingen en betaalbare, beschikbare, toegankelijke zorgdiensten van hoge kwaliteit die gunstig zijn voor alle belanghebbenden. In het advies wordt aanbevolen een zorgtoolbox met indicatoren en doelstellingen voor langdurige zorg te ontwikkelen. Voorts wordt erop gewezen dat het belangrijk is onderzoek te doen naar de stand van zaken van het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven in bedrijven in de EU, omdat “als werknemers worden ondersteund bij het in balans houden van hun gezinstaken, dit niet alleen de productiviteit en het behoud van personeel ten goede komt, maar ook de algehele prestaties van het bedrijf”.
15. In het advies van het Comité van de Regio’s over de demografische toolbox van de Commissie wordt het belang onderstreept van een goed evenwicht tussen werk en privéleven en van intergenerationele solidariteit als belangrijke oplossingen voor de demografische uitdagingen in Europa. Benadrukt wordt dat het evenwicht tussen werk en privéleven verbeteren door middel van beleid, zoals betaalbare voor- en vroegschoolse educatie en opvang en flexibele arbeidsomstandigheden, van essentieel belang is om gezinnen te ondersteunen en zowel mannen als vrouwen in staat te stellen ten volle deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Ook wordt aandacht besteed aan intergenerationele samenwerking, waarbij de nadruk ligt op het bevorderen van actief ouder worden en de overdracht van vaardigheden tussen generaties, zodat mensen van alle leeftijden een bevredigend en zelfstandig leven kunnen leiden en tegelijkertijd een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving.
16. In zijn conclusies over “demografische uitdagingen – te volgen koers” benadrukte de Raad dat doeltreffend demografisch beleid betrouwbaar en duurzaam moet zijn. Investerings in betaalbaar en kwalitatief hoogwaardig onderwijs en opvang voor jonge kinderen (OOJK) kunnen bijdragen tot demografische vernieuwing, komen sociaal-economisch kansarme kinderen ten goede, en maken de toekomstige beroepsbevolking weerbaarder, terwijl de sociale resultaten worden verbeterd.

17. Zoals aangegeven in het werkdocument van de Commissie over de gevolgen van demografische veranderingen in een veranderende omgeving (“The impact of demographic change – in a changing environment”) is het, om welvaart en welzijn in de EU in de toekomst te waarborgen, van cruciaal belang de uitdagingen als gevolg van de demografische transitie aan te pakken. Deze uitdagingen zijn onder meer vergrijzing, een krimpende bevolking in de werkende leeftijd en een bevolkingsafname in het algemeen, alsook toenemende regionale verschillen, waaronder een groeiende kloof tussen stad en platteland.
18. In zijn conclusies over het omgaan met demografische veranderingen in Europa was de Raad ingenomen met de mededeling van de Commissie over de demografische toolbox, en de daarin vervatte analyse en de oproep tot een uitgebreide aanpak van de demografische veranderingen. Hij onderstreepte ook dat verder optreden nodig is om met demografische veranderingen in Europa om te gaan door voortdurend inspanningen te leveren om bedacht te zijn op demografische veranderingen en de gevolgen ervan voor het concurrentievermogen, het menselijk kapitaal en de gelijkheid.

OVERWEGENDE HETGEEN VOLGT:

19. De Unie heeft al veel vooruitgang geboekt op het gebied van het verbeteren van de combinatie van werk, gezin en privéleven. Met name ouders met jonge kinderen ondervinden echter nog steeds moeilijkheden om werk te combineren met zorg voor kinderen. Als gevolg van hardnekkige genderstereotypen en vaak ontoereikende ondersteuningssystemen staan ouders, met name moeders, vaak voor grote uitdagingen bij het combineren van ouderschap met een loopbaan. Hoewel steeds meer vaders gebruikmaken van maatregelen zoals vaderschaps- en ouderschapsverlof, verrichten moeders nog steeds een onevenredig deel van onbetaalde zorgtaken en huishoudelijke taken, waardoor zij bij terugkeer naar de arbeidsmarkt na de geboorte van een kind met meervoudige belasting te maken krijgen. Mannen passen hun betaalde werktijd niet in dezelfde mate aan zorgtaken aan als vrouwen. De daaruit voortvloeiende zorgkloof tussen mannen en vrouwen heeft een negatief effect op de arbeidsparticipatie en de loopbaan van vrouwen, waardoor ook andere genderkloven groter worden, zoals de loonkloof tussen mannen en vrouwen en het hogere risico voor vrouwen op armoede.

20. Een manier om een hogere arbeidsparticipatie van primaire verzorgers – voornamelijk vrouwen – te faciliteren, is een beleid te voeren dat de toegang tot flexibele werkregelingen waarborgt of ondersteunt. De richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven heeft tot doel de combinatie van werk en gezinsleven te bevorderen voor werknemers die ouder of verzorger zijn. Op basis van die richtlijn hebben ouders en verzorgers het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen. Het kan hierbij gaan om deeltijdarbeid, flexibele werktijden en werken op afstand, maar ook om arbeidsduurverkorting. Het is echter van cruciaal belang ervoor te zorgen dat het gebruik van dergelijke regelingen geen schadelijke gevolgen heeft voor de loopbaanontwikkeling, de loonontwikkeling, het inkomen, de economische zelfstandigheid, de arbeidstijden en de pensioenrechten van werknemers. Dit kan in het bijzonder nadelig zijn voor vrouwen als zij vaker dan mannen gebruikmaken van flexibele werkregelingen. De rechten waarin de richtlijn voorziet zijn van essentieel belang om een meer gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen tot stand te brengen en om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten. Volgens de toepasselijke regels komt het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen echter alleen toe aan ouders of verzorgers en niet aan de werkgever.
21. Hoewel flexibele werkregelingen bedoeld zijn om het evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen, kunnen zij genderstereotypen en traditionele rolpatronen van mannen en vrouwen ook versterken, doordat vrouwen vaak de meeste zorgtaken op zich nemen. In de EU werkt 29,1 % van de vrouwelijke werknemers deeltijds, tegenover slechts 9,2 % van de mannelijke werknemers. Bovendien bestaan er aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten, niet alleen wat het aandeel vrouwen en mannen in deeltijdarbeid betreft, maar ook wat betreft de redenen daarvoor en de mogelijkheid voor werknemers om hun arbeidstijd aan te passen indien zij dat wensen.

22. Aangezien de arbeidsmarktparticipatie, het loon, de arbeidstijd en de loopbaanontwikkeling van vrouwen en mannen na de geboorte van een kind nog steeds aanzienlijk verschillen, onder andere als gevolg van genderstereotypen en traditionele rolpatronen, is beleid dat de gelijke verdeling van betaald werk en onbetaalde zorgtaken bevordert, van essentieel belang om mannen bij zorgtaken te betrekken. Naar behoren betaald individueel en niet-overdraagbaar verlof voor ouders, alsmede ontslagbescherming en bescherming tegen discriminatie in overeenstemming met EU-wetgeving, helpen nieuwe ouders, met name moeders, om weer aan het werk te gaan. Dergelijk beleid kan helpen om de zorglast evenwichtiger onder de ouders te verdelen, een beter evenwicht tussen werk en privéleven tot stand te brengen voor zowel vrouwen als mannen en de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. Het kan ook de loopbaanontwikkeling van vrouwen in termen van loon en doorgroeimogelijkheden naar besluitvormingsposities ten goede komen, en dus een belangrijke drijvende kracht achter gendergelijkheid vormen.
23. De opvoeding van kinderen is een langetermijninspanning, en het demografisch beleid moet betrouwbaar en duurzaam zijn om doeltreffend te zijn. Investerings in betaalbaar en kwalitatief hoogwaardig onderwijs en opvang voor jonge kinderen kunnen bijdragen tot demografische vernieuwing en aanzienlijke positieve resultaten opleveren, met name voor sociaal-economisch kansarme kinderen, en helpen de toekomstige beroepsbevolking weerbaarder te maken ten aanzien van demografische uitdagingen, alsook tot betere sociale resultaten in de hele levenscyclus leiden.
24. In de EU wonen ongeveer 7,8 miljoen ouders alleen met een of meerdere kinderen ten laste, van wie 80 % alleenstaande moeders zijn². Alleenstaande ouders hebben alomvattende ondersteuningsstelsels nodig die flexibiliteit bieden, waaronder voorzieningen op het werk en voor- en vroegschoolse educatie en opvang die zijn aangepast aan de werktijden van ouders, zodat zij aan de arbeidsmarkt kunnen deelnemen³.

² Berekeningen van het Europees Instituut voor gendergelijkheid op basis van EU-SILC 2022-microgegevens.

³ Zie vorige voetnoot.

25. In de EU nemen vrouwen een aanzienlijk groter deel van de zorgtaken op zich: 25 % haalt zorgtaken aan als reden om niet aan de arbeidsmarkt deel te nemen of deeltijds te werken, tegenover slechts 5,1 % van de mannen⁴. Uit een enquête van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) blijkt dat ongeveer 56 % van de vrouwen met kinderen jonger dan twaalf jaar ten minste vijf uur per dag aan de zorg voor hun kinderen besteedt, tegenover 26 % van de mannen.⁵ Dit gebrek aan evenwicht kost naar schatting 242 miljard EUR per jaar⁶. Toegang tot toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige formele zorgdiensten is dus van cruciaal belang om vrouwen deels te ontlasten van informele zorg en gendergelijkheid te bevorderen, aangezien vrouwen met jonge kinderen die gebruikmaken van OJK-diensten vaker aan het werk zijn en minder tijd besteden aan tijdsintensieve zorg voor kinderen. Zorgactiviteiten zijn essentieel voor het collectieve welzijn van samenlevingen. Daarom is het belangrijk dat het personeel in de zorgsector wordt gewaardeerd in de samenleving en voldoende loopbaanperspectieven en opleidingsmogelijkheden krijgt aangeboden. Het waarborgen van voldoende personeel is een andere belangrijke uitdaging. Vrouwen zorgen in hun leven ook vaker voor ouderen en afhankelijke volwassenen die langdurige ondersteuning nodig hebben, waarbij zij vaak een evenwicht tussen werk en mantelzorg moeten zoeken. Dit is, in het licht van de vergrijzing, een grote maatschappelijke uitdaging die hun arbeidsmarktpotentieel beperkt. Zowel vrouwen als mannen die langdurige mantelzorg verlenen, staan voor veel uitdagingen bij het combineren van werk, gezin en privéleven.

⁴ Eurostat: Belangrijkste redenen voor deeltijdwerk, uitgesplitst naar geslacht en leeftijd (%), 2022.

⁵ Europees Instituut voor gendergelijkheid: Een beter evenwicht tussen werk en privéleven: de zorgkloof tussen mannen en vrouwen dichtend, 2023 (tekst in het Engels): 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. Vrouwen werken vaker deeltijds, nemen vaker ouderschapsverlof en zijn vaker afwezig om voor zieke familieleden te zorgen, en zij verrichten ook vaker onbetaalde zorg- en huishoudelijke taken dan mannen. Bovendien besteden vrouwen meer tijd aan zorg voor kinderen, informele zorg en huishoudelijke taken, terwijl mannen zich meer richten op leer- en vrijetijdsactiviteiten met kinderen. Dit weerspiegelt en versterkt genderstereotypen en houdt de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen zowel op de werkplek als thuis in stand. Beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet derhalve er zo zijn op gericht dat mannen worden gestimuleerd in gelijke mate deel te nemen aan de zorgtaken, teneinde de genderkloven te dichten en genderstereotypen te bestrijden.
27. Vaderschapsverlof en niet-overdraagbaar ouderschapsverlof, meer flexibiliteit en hoge vervangingsinkomenspercentages tijdens dergelijk verlof stimuleren vaders en leiden tot een groter gebruik van verlof. Als vaders kort na de geboorte vaderschaps- en ouderschapsverlof opnemen, draagt dit bij aan een gelijke verdeling van de zorgtaken en huishoudelijke taken in het algemeen, ook op langere termijn.
28. Met de “sandwichgeneratie” worden personen, meestal vrouwen, bedoeld die tegelijkertijd voor kinderen, afhankelijke volwassenen en zorgbehoevende oudere familieleden zorgen. Voor hen zijn er verschillende steunmaatregelen nodig. Er is behoefte aan hernieuwde inspanningen, waaronder de verbetering van het bestaande beleid en de bestaande middelen, om te zorgen voor een beter aanbod aan formele toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige voor- en vroegschoolse educatie en opvang en langdurige zorg die compatibel zijn met een voltijdbaan. Eurostat meldt dat 50 % van de vrouwen en 45,9 % van de mannen tussen 16 en 74 jaar zorgen voor kinderen en langdurige informele zorg verlenen. Bovendien kan het verlenen van informele zorg negatieve gevolgen hebben voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid en het welzijn van verzorgers, met name die van vrouwen, die het vaakst zorg verlenen aan familieleden⁷. Solidariteit tussen de generaties op vrijwillige basis kan gendergelijkheid aanvullen en helpen bevorderen, mits er inspanningen zijn om ervoor te zorgen dat de informele-zorgtaken gelijkelijk worden verdeeld, vrij van genderstereotypen, en het niet voornamelijk vrouwen en meisjes zijn die ermee worden belast.

⁷ Europees Instituut voor gendergelijkheid Een beter evenwicht tussen werk en privéleven: de zorgkloof tussen mannen en vrouwen dichten: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. Intergenerationele samenwerking en solidariteit kunnen alle generaties ten goede komen. Intergenerationele relaties kunnen oudere volwassenen een hernieuwde impuls geven en de kans op depressie en eenzaamheid helpen verkleinen. Ook kunnen zulke relaties helpen de cognitie te stimuleren en oudere volwassenen de kans bieden zich nieuwe vaardigheden eigen te maken. Informele zorg, meestal verleend door vrouwen, kan daarentegen ook grote lichamelijke, mentale en financiële kosten veroorzaken, waaronder kleinere arbeidskansen en een lager pensioen. Hoewel intergenerationele samenwerking waardevol kan zijn, moet de ondersteuning wel vrijwillig zijn, gepaard aan robuuste publieke zorgdiensten en een dito socialezekerheidsbestel waarin een genderperspectief is opgenomen. Overheidsinvesteringen daarin zijn essentieel om adequaat in de behoeften van zowel jongere als oudere generaties te voorzien. Deze beginselen en beleidsmaatregelen moeten ook gepaard gaan met economische prikkels voor arbeidsmarktparticipatie.
30. Formele diensten voor voor- en vroegschoolse educatie en opvang en andere zorg- en ondersteunende diensten die door de verzorgingsstaat worden verleend, zijn van het allergrootste belang. Oudere generaties kunnen, als dat haalbaar is voor hen, er echter ook voor kiezen ouders met jonge kinderen te helpen om werk, gezin en privéleven te combineren, en dan met name moeders, wanneer die terug willen naar de arbeidsmarkt. Jongvolwassenen kunnen er ook voor kiezen ondersteuning te bieden aan hun behoeftige ouders of grootouders op leeftijd. Oudere leden van een familie of gemeenschap kunnen ervoor kiezen de rol van mentor op zich te nemen, kennis en vaardigheden te delen en familierelaties aan te vullen of ondersteuning te verlenen waar familiebanden broos zijn.
31. Aangezien de levensverwachting in heel Europa blijft stijgen, zullen aanpassingen nodig zijn om de pensioen- en socialezekerheidsstelsels van de lidstaten toereikend te houden, bijvoorbeeld een langer beroepsleven voor zowel vrouwen als mannen.
32. De inzet van oudere generaties om jongere generaties te ondersteunen om werk, gezin en privéleven beter te kunnen combineren, kan alle partijen ten voordeel strekken, maar dan is wel van belang dat dit geen negatieve gevolgen heeft voor het inkomen, de arbeidsmarktpositie en het mentale en fysieke welzijn van de oudere generaties in kwestie.

33. Andersom leveren in heel Europa veel jongeren, met name jonge meisjes, een bijdrage aan zorgverlening door oudere familieleden met zorgbehoeften, een handicap of een chronische ziekte emotionele of praktische ondersteuning te bieden. Dit kan die jongeren een sterk gevoel van eigenwaarde, meer zelfvertrouwen, empathie en een gevoel van volwassenheid geven. Maar naast de wederzijdse voordelen kleven er ook risico's aan zorgverlening vanaf jonge leeftijd. Zo hebben jongeren met zorgbehoevende familieleden doorgaans vaker geestelijke-gezondheidsproblemen, onderpresteren zij vaker op school en ondervinden zij meer negatieve gevolgen met langetermijneffecten op hun inkomen en hun inclusie in de samenleving.
34. Deze conclusies zijn gebaseerd op eerdere besprekingen en politieke intentieverklaringen van de Raad, de Commissie, het Europees Parlement en de betrokken actoren op dit gebied, met inbegrip van de in de bijlage vermelde documenten.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE

VERZOEKT DE LIDSTATEN OM, OVEREENKOMSTIG HUN BEVOEGDHEDEN EN MET INACHTNEMING VAN DE ROL EN DE AUTONOMIE VAN DE SOCIALE PARTNERS EN REKENING HOUDEND MET DE NATIONALE OMSTANDIGHEDEN:

35. Werkgevers en sociale partners TE STIMULEREN beleid ter waarborging van het evenwicht tussen werk en privéleven voor zowel vrouwen als mannen in al hun diversiteit te ontwikkelen, te versterken en uit te voeren, alsmede beleid op het gebied van geestelijke gezondheidszorg dat tot doel heeft het welzijn van werknemers te verbeteren en gezinsvriendelijk beleid op de werkplek met een genderperspectief, dit met inbegrip van borstvoedingsvriendelijk beleid en gerichte informatie voor vaders, welk beleid voorziet in de behoeften van ouders, tegemoet komt aan hun verwachtingen en tevens voorziet in de emotionele, psychologische en fysieke behoeften van kinderen.
36. TE ZORGEN voor betaalbare, toegankelijke en hoogwaardige voor- en vroegschoolse educatie en opvang voor kinderen, personen met een handicap, ouderen en andere personen in nood, met inbegrip van thuiszorg en gemeenschapszorg die zelfstandig wonen ondersteunen, in overeenstemming met de desbetreffende aanbevelingen van de Raad.

37. Beleid voor voor- en vroegschoolse educatie en opvang TE VOEREN overeenkomstig de aanbeveling van de Raad over voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de doelstellingen van Barcelona voor 2030. Het is van essentieel belang betere ouderschapsverlofregelingen en kinderopvang te bieden en eenoudergezinnen te ondersteunen, onder meer financieel.
38. De uitvoering van de Europese kindergarantie OP TE VOEREN, met name als het gaat om doeltreffende en vrije toegang tot voor- en vroegschoolse educatie en opvang voor kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd.
39. Werkgevers BEWUST TE MAKEN van en te ONDERSTEUNEN bij de toepassing van werkpraktijken die zijn aangepast aan de individuele behoeften van werknemers, bijvoorbeeld telewerk en flexibele werkregelingen zoals kortere werkweken of werkdagen, alsook het geven van specifieke verlofdagen en daarmee verband houdende bescherming, en andere initiatieven, opdat iedereen en met name werknemers met jonge kinderen of met andere zorgtaken, van een beter evenwicht tussen werk en privéleven kan genieten. In dit verband REKENING TE HOUDEN met de behoeften van werknemers met een handicap. Bovendien is het belangrijk om het gebrek aan evenwicht tussen werk, gezin en privéleven te erkennen als een risico voor de gezondheid op de werkvloer, en om preventieve maatregelen hiertegen te treffen.
40. TE ZORGEN voor een grotere bewustwording van het feit dat alle ouders, en dan met name moeders, ondersteuning nodig kunnen hebben voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven en dat werkgevers daarbij kunnen helpen door actief tegemoet te komen aan de individuele behoeften van al hun werknemers die een ouder of een andersoortige zorgverlener zijn.

41. TE ZORGEN voor tijdige en correcte omzetting en uitvoering van de EU-wetgeving inzake gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, en inzake het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, rekening houdend met de ongelijke verdeling van onbetaalde zorgtaken ten nadele van vrouwen.
42. Maatregelen TE TREFFEN ter verbetering van het aanbod van inclusieve, toegankelijke, flexibele, betaalbare en hoogwaardige OOK-diensten en opvang voor kinderen en andere afhankelijke personen gedurende de hele levensloop om ouders met zorgtaken te ondersteunen, terwijl ondertussen ook goed in het oog wordt gehouden of de resultaten voor kinderen en andere zorgontvangers positief zijn. TE ZORGEN voor een groter bewustzijn over het sociale en economische belang en de waarde van werk in de zorg, dat essentieel is voor het collectieve welzijn van samenlevingen. De arbeidsomstandigheden voor werknemers in deze sector TE VERBETEREN om ervoor te zorgen dat er voldoende diensten beschikbaar zijn.
43. Discriminatie en vergeldingsmaatregelen in geval van zwangerschap of ouderschap, wegens het opnemen of aanvragen van zorggerelateerd verlof, zoals moederschaps-, vaderschaps- en andere soorten ouderschapsverlof of zorgverlof, of wegens het aanvragen van flexibele werkregelingen, DOELTREFFEND TE VOORKOMEN EN BESTRIJDEN middels naleving van de EU-wetgeving.
44. Bewustmakingsinitiatieven TE BEVORDEREN, met name op het gebied van onderwijs en opleiding, waarbij de nadruk wordt gelegd op de voordelen van een gelijke verdeling van zorg- en huishoudelijke verantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen, onder meer met het oog op de bestrijding van genderstereotypen.
45. TE OVERWEGEN beleid en maatregelen in te voeren ter verbetering van de werkgelegenheidsvooruitzichten voor mantelzorgers, met bijzondere aandacht voor vrouwen boven de 50 met een lage arbeidsparticipatie. Het kan daarbij onder meer gaan om opleidingen, advisering en psychologische ondersteuning en om een ruimere beschikbaarheid van hoogwaardige diensten voor langdurige zorg.

46. Waar passend SAMEN TE WERKEN met werkgevers en werknemersvertegenwoordigers om leidinggevend en personeel bewuster te maken van en scholing te geven over de economische en sociale voordelen van een laag personeelsverloop en over de rol van beleid dat het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers in dit verband waarborgt, met de aantekening dat het van groot belang is het geheel vanuit een gender-perspectief te benaderen en gendervooroordelen te voorkomen, onder meer om vrouwelijk talent te kunnen behouden.
47. Het gebruik van collectieve onderhandelingen en sociale dialoog bij het ontwerpen en uitvoeren van beleid voor een evenwicht tussen werk en privéleven, met inbegrip van flexibele werkregelingen TE BEVORDEREN, teneinde in de behoeften van ouders en mantelzorgers te kunnen voorzien.
48. De AANDACHT TE VESTIGEN op genderstereotypen en -vooroordelen en deze te BESTRIJDEN, te beginnen vanaf jonge leeftijd, met name in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, alsook in de samenleving als geheel, om onder meer te stimuleren dat mannen hun gelijke deel bijdragen aan huishoudelijk werk, informele zorg en de zorg voor hun kinderen en andere afhankelijke personen, onder meer via de opname van ouderschaps-, vaderschaps- en zorgverlof. De gehele samenleving TE DOORDRINGEN van het belang van een actieve en gelijkwaardige bijdrage van mannen in dit verband. De betrokkenheid te STIMULEREN van mannen en jongens als aanjagers en begunstigden van verandering en bij de verwezenlijking van gendergelijkheid met betrekking tot betaald en onbetaald zorgwerk. TE ZORGEN voor eenvoudige toegang tot informatie over de beschikbaarheid van en de regels en wettelijke rechten met betrekking tot ouderschapsuitkeringen.
49. TE WERKEN AAN een op rechten gebaseerde aanpak ter ondersteuning van personen, met name vrouwen en meisjes, die voor de opvoeding zorgen en tegelijkertijd de zorg voor oudere familieleden of familieleden met een handicap of ernstige ziekte dragen. Om werk, gezin en privéleven te kunnen combineren en in dit verband hun eigen keuzes te kunnen maken, hebben deze mantelzorgers specifieke ondersteuning nodig in de vorm van onder meer maatregelen voor het combineren van werk en privéleven, vervangende mantelzorg, scholing, gezondheids- en veiligheidsmaatregelen, advies, gezondheidszorg en psychologische ondersteuning, alsmede financiële steun.

50. SPECIFIEK REKENING TE HOUDEN met de behoeften van mensen en gezinnen die zich in een kwetsbare situatie bevinden en hen meer stimulansen TE BIEDEN, een en ander met het oog op een beter evenwicht tussen werk, gezin en privéleven. Ouders met een handicap en ouders van kinderen met een handicap of zieke kinderen aanvullende ondersteuning TE BIEDEN afhankelijk van hun specifieke behoeften op het gebied van ondersteunende diensten, met inbegrip van persoonlijke assistentie, en gezondheidszorg. Bij het opstellen van beleid om ouders te ondersteunen REKENING TE HOUDEN met de situatie van eenouder-gezinnen.
51. De solidariteit tussen de generaties TE BEVORDEREN met beleid en maatregelen die voorzien in intergenerationele activiteiten en samenwerking, met bijzondere nadruk op wederzijdse ondersteuning, evenwicht tussen werk en privéleven en een ondersteunende gemeenschap voor iedereen. In voorkomend geval DE AANDACHT TE VESTIGEN op de maatschappelijke waarde van het zorgen voor ouderen, met inbegrip van de zorg die wordt verleend door personen die dicht bij de zorgbehoevende persoon staan.
52. Lokale overheden TE ONDERSTEUNEN bij het met elkaar verbinden van jongeren en ouderen middels initiatieven als multigenerationele ruimten en vrijwilligersprogramma's, uitwisseling van goede praktijken op het gebied van gezinsvriendelijk en inclusief beleid, en bevordering van de intergenerationele dialoog en solidariteit.
53. Ouderen de mogelijkheid TE BIEDEN om op hun ervaring en kennis afgestemde activiteiten te ontplooiën waardoor zij hun potentieel kunnen benutten, alsmede hen aan te moedigen een productieve rol te blijven spelen in de samenleving en in hun onmiddellijke omgeving. Inspanningen ter bevordering van actief en gezond ouder worden TE ONDERSTEUNEN en zo de basis te leggen voor een langer en duurzamer beroepsleven in het licht van demografische uitdagingen. Een op rechten gebaseerde benadering en een levensloop-benadering ten aanzien van ouder worden TE BEVORDEREN, waarbij rekening wordt gehouden met de uiteenlopende behoeften en mogelijkheden van eenieder in de samenleving.
54. ONDERSTEUNING TE BIEDEN voor vrijwilligersprogramma's voor jongeren in het kader waarvan ouderen geholpen worden met dagelijkse taken, aldus een cultuur van zorg en verantwoordelijkheid scheppend.

55. Gemeenschapsinitiatieven TE ONDERSTEUNEN waarmee jongeren bewuster worden gemaakt van de voordelen van het helpen van ouderen bij de verwerving van digitale vaardigheden, waarmee ten bate van iedereen wordt geholpen de digitale leeftijds kloof te dichten en de intergenerationele solidariteit te bevorderen.
56. De mogelijkheden geboden door het scala aan op EU-niveau beschikbare financieringsinstrumenten en technische ondersteuningsinstrumenten TE BENUTTEN voor nieuwe beleids- en investeringsinitiatieven die nodig zijn voor een doeltreffende aanpak van de demografische uitdagingen, zoals toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige voor- en vroegschoolse educatie en opvang en langdurige zorg, dit alles aangepast aan specifieke regionale of lokale omstandigheden en voorzien van mogelijkheden voor actieve betrokkenheid van regionale en lokale instanties en andere belanghebbenden, bijvoorbeeld in de vorm van intercollegiaal leren.

**VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE EN DE LIDSTATEN OM,
OVEREENKOMSTIG HUN RESPECTIEVE BEVOEGDHEDEN EN MET
INACHTNEMING VAN DE ROL EN DE AUTONOMIE VAN DE SOCIALE PARTNERS:**

57. De samenwerking tussen beleidsmakers, regionale en lokale autoriteiten, werkgevers, de sociale partners en maatschappelijke organisaties TE FACILITEREN ten behoeve van kennisdeling over het evenwicht tussen werk en privéleven en de gelijke verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen, dit als aanjager van gendergelijkheid en de economische onafhankelijkheid van vrouwen binnen de context van de demografische uitdagingen waarvoor we gesteld staan.
58. In de hele samenleving en bij alle belanghebbenden, met inbegrip van werkgevers en beleidsmakers, de AANDACHT TE VESTIGEN op leeftijdsdiscriminatie, op de gevolgen ervan voor individuen en de samenleving als geheel, en op de noodzaak en mogelijkheden om deze problematiek aan te pakken.
59. DOOR TE GAAN met het aanmoedigen en ondersteunen van de Europese sociale partners om zich in hun bedrijfstakoverkoepelende en sectorale socialedialoog-organen te richten op kwesties in verband met het evenwicht tussen werk en privéleven.

60. AAN TE MOEDIGEN dat de arbeidskansen en -prikkelers en ook de arbeidsvoorwaarden voor ouderen WORDEN VERBETERD, hun maatschappelijke participatie wordt bevorderd en de geïnformeerdeheid over hun potentieel en de door hen geleverde bijdrage wordt vergroot, en dat er aldus erkenning komt voor het feit dat zij een aanwinst voor de samenleving zijn. De rol TE VERSTERKEN die ouderen kunnen vervullen op het gebied van mentorschap, het delen van kennis en het bijdragen tot het behoud van sociale banden. MAATREGELEN TE NEMEN om eenzaamheid onder ouderen te verminderen en inspanningen TE ONDERSTEUNEN om hun geestelijke en lichamelijke gezondheid te verbeteren.
61. De gelijke verdeling van onbetaalde zorgtaken en huishoudelijke verantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen TE BEVORDEREN en initiatieven TE BLIJVEN ONTPLOOIEN zoals uitwisselingen van goede praktijken, opdat vaders, partners en mannelijke mantelzorgers een grotere bijdrage leveren aan de zorg voor kinderen, onder meer met behulp van het zowel voor vaders als kinderen voordelige ouderschapsverlof, en aan de langdurige zorg, dit alles ten behoeve van een gelijke verdeling van betaald werk en onbetaalde zorgtaken tussen vrouwen en mannen, hetgeen de gendergelijkheid en de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt, hun loopbaanontwikkeling en hun economische onafhankelijkheid bevordert.
62. Bij het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van maatregelen ter versterking van het evenwicht tussen werk en privéleven voor iedereen en ter aanpak van demografische uitdagingen, gendermainstreaming TE BEVORDEREN.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:

63. DE AANDACHT van werkgevers en werknemers TE VESTIGEN op het op grond van desbetreffende EU-wetgeving bestaande recht om maatregelen te vragen die tegemoetkomen aan de behoeften van personen, zoals individueel, niet-overdraagbaar ouderschapsverlof en flexibele werkregelingen, alsook op de wettelijke bescherming tegen ontslag en discriminatie, en op het arbeidsrechtelijke recht op dezelfde of zelfs betere arbeidsvoorwaarden en loon bij terugkeer uit moederschaps-, vaderschaps- of ouderschapsverlof. Daartoe TE HELPEN ZORGEN voor een betere vergaring van naar geslacht uitgesplitste gegevens ten behoeve van een adequate meting van het daadwerkelijke gebruik en effect van maatregelen ter bescherming van moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof, en van maatregelen met betrekking tot flexibele werkregelingen.
64. ONDERSTEUNING TE VERLENEN aan onderzoek met behulp van haar demografische toolbox waarin vanuit een levensloopperspectief de behoeften van personen in verschillende levenssituaties in kaart worden gebracht, verband houdend met het evenwicht tussen werk en privéleven, waaronder de afstemming tussen gezinsleven en betaald werk.
65. TE HELPEN ZORGEN voor uitwisseling van goede praktijken ter bevordering van een gelijke verdeling van verantwoordelijkheden op het gebied van kinderopvang en informele zorg tussen vrouwen en mannen, waardoor de sociale en financiële lasten voor vrouwelijke verzorgers worden verlicht en hun economische zelfstandigheid wordt versterkt, ook als het om steun aan alleenstaande ouders (meestal alleenstaande moeders) gaat bij het combineren van zorgtaken en werk.
66. ANDERMAAL TE VERKLAREN dat zij een groot belang hecht aan de bevordering en bescherming van de rechten en belangen van ouderen, waarbij zij met name aandacht besteedt aan de behoeften van oudere vrouwen en ouderen met een handicap, via een intersectionele aanpak, onder meer door gezond ouder worden te bevorderen middels initiatieven en programma's op alle relevante beleidsterreinen, waarbij rekening wordt gehouden met een gendergelijkheidsperspectief en intergenerationele solidariteit.

67. Zich TE BLIJVEN INZETTEN voor EU-beleid voor een betere afstemming tussen gezinsleven en betaald werk, met name door met het oog op de bevordering van gendergelijkheid te zorgen voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven en voor toegang tot hoogwaardige voor- en vroegschoolse educatie en opvang, alsmede voor de empowerment van jongere en oudere generaties en positieve resultaten voor kinderen, met name als middel om het concurrentievermogen te vergroten, zoals beoogd in de demografische toolbox van de Commissie.
68. De integratie van demografische overwegingen in desbetreffende beleidsvoorstellen TE VERGEMAKKELIJKEN en daarbij vanuit een genderperspectief te werken, alsmede in voorkomend geval TE ANALYSEREN wat de gevolgen ervan zijn voor de aanpak van demografische uitdagingen zoals de vergrijzing, de krimpende beroepsbevolking en de groeiende kloof tussen stad en platteland.
-

Referenties

Primair EU-recht

Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, Publicatieblad van de Europese Unie, PB C 326/47, 26.10.2012, blz. 47.

Geconsolideerde versie van het Verdrag betreffende de Europese Unie, Publicatieblad van de Europese Unie, C 326/13, 26.10.2012, blz. 13.

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen PB C 303, 14.12.2007, blz. 1.

Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79.

Raad van de Europese Unie

Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020), (7370/11).

Conclusies van de Raad met de titel “Combineren van werk en gezin in het kader van de demografische veranderingen” (10324/11)

Conclusies van de Raad over “Demografische uitdagingen - te volgen koers” (8668/20).

Conclusies van de Raad over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: waardering en verdeling van betaalde en onbetaalde zorg (2020) (13584/20).

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13584-2020-INIT/nl/pdf>

Conclusies van de Raad over het omgaan met demografische veranderingen in Europa (16754/23).

Conclusies van de Raad over de transitie van zorgstelsels voor het leven naar holistische, persoonsgerichte en op de gemeenschap gebaseerde ondersteuningsmodellen met een genderperspectief (16094/1/23 REV 1).

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

Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de doelstellingen van Barcelona voor 2030 (2022/C 484/01).

Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg (2022/C 476/01).

EU Interinstitutioneel

Europese pijler van sociale rechten

Europese Commissie

Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, 2021:

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

Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: Demografische veranderingen in Europa: een toolbox voor actie, COM/2023/577 final, Brussel, 11.10.2023.

DG Werkgelegenheid, sociale zaken en gelijke kansen: Het dichten van de generatiekloof - hoe de EU solidariteit tussen de generaties bevordert, 2009 (tekst in het Engels):

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

Zorg voor kinderen in Europa: De wisselwerking tussen kinderopvang, ouderschapsverlof en flexibele werkregelingen in Europa, 2014 (tekst in het Engels):

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

Platform voor het benutten van talent – een nieuwe impuls voor EU-regio's (tekst in het Engels):

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

Kenniscentrum Migratie en Demografie (KCMD), Dataportaal - langdurige zorg (tekst in het Engels): <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Europese Commissie – Eurostat: Actief ouder worden en intergenerationele solidariteit — een statistisch portret van de Europese Unie 2012, 2011 (tekst in het Engels): <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Werkdocument van de diensten van de Commissie: De gevolgen van demografische veranderingen – in een veranderende omgeving. Brussel, 17.1.2023, SWD(2023) 21 final.

Groenboek over vergrijzing — Bevordering van de solidariteit en verantwoordelijkheidszin tussen generaties, 2021, blz. 4 (tekst in het Engels): https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf

Europees Comité van de Regio's

Advies over de demografische toolbox van de Commissie (CDR-1173-2024), <https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Europees Economisch en Sociaal Comité

De Europese zorgstrategie (SOC/741): <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

Zorgen voor een balans tussen werk en privéleven voor iedereen, uitgaande van behoeften: hoe adequate financiële arbeidsomstandigheden de solidariteit tussen generaties en empowerment van vrouwen kunnen ondersteunen (SOC/808).

Eurofound

Op zoek naar evenwicht in werk en privéleven in de EU. Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2018 (tekst in het Engels): <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostat

Deeltijdwerk als percentage van de totale werkgelegenheid, uitgesplitst naar geslacht en leeftijd (%), 2022.

Belangrijkste reden voor deeltijdwerk, uitgesplitst naar geslacht en leeftijd (%), 2022.

Europees Instituut voor gendergelijkheid

Genderongelijkheid in de zorg en gevolgen voor de arbeidsmarkt:

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

EUROPEES INSTITUUT VOOR GENDERGELIJKHEID: Een beter evenwicht tussen werk en privéleven: de zorgkloof tussen mannen en vrouwen dichten, 2023 (tekst in het Engels):

https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Enquête naar genderkloven qua onbetaalde zorg, individuele activiteiten en sociale activiteiten, 2022.

Gegevens van het Europees Instituut voor gendergelijkheid op basis van EU-SILC 2022-microgegevens.

Verenigde Naties:

Verklaring en actieprogramma van Peking.

Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW)

Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, Resolutie 34/180 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties van 18 december 1979.

Verdrag inzake de rechten van het kind, Resolutie 44/25 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties van 20 november 1989.

VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Vorbereiding en viering van 30 jaar Internationaal Jaar van het Gezin: Verslag van de secretaris-generaal, 2022 (tekst in het Engels), <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>

Factsheet intergenerationele vraagstukken, UNDESA (tekst in het Engels):

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

Ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties, doelstelling 5 (tekst in het Engels):

<https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>

De toenemende behoefte aan langdurige zorg - aannames en praktijk, UNDESA:

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

Zorgverlening in een vergrijzende wereld, Beleidsnota UNDESA nr. 143, 2022 (tekst in het Engels): https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

Bevordering van solidariteit tussen de generaties, Beleidsnota nr. 8, 2010, UNECE:

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

Intergenerationele familierelaties in vergrijzende samenlevingen, 2010, VN/ECE (tekst in het Engels): https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Intergenerational-Relationships/ECE-WG.1-11.pdf

Langdurige zorg voor ouderen - een nieuwe mondiale genderprioriteit, beleidsnota nr. 9, 2010, UN Women (tekst in het Engels):

<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>

Internationale Arbeidsorganisatie

Bescherming van het moederschap in de context van het evenwicht tussen werk en privéleven voor mannen en vrouwen, Ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties, 2011 (tekst in het Engels):

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

Encyclopedie van gezondheid en veiligheid op het werk, ondersteuningsprogramma's voor werknemers, werk- en gezinskwesties: een voorbeeld (tekst in het Engels):

<https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa

Hoe kunnen we meer voor onze gezinnen doen? Vraagstukken, resultaten, beleidsdoelstellingen en aanbevelingen. OECD Publishing, 2011 (tekst in het Engels):

<https://www.oecd.org/espanol/noticias/47707176.pdf>

Delicaat evenwicht: achtergrondnota over het evenwicht tussen werk en privéleven van ouders in de verschillende fasen van de kindertijd, december 2016 (tekst in het Engels):

https://www.researchgate.net/publication/312126058_Walking_the_tightrope_Background_brief_on_parents'_work-life_balance_across_the_stages_of_childhood

Delicaat evenwicht: een lockdown vermijden en het virus inperken, 30 november 2020 (tekst in het Engels): https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

Gezondheid in een oogopslag, 2021 (tekst in het Engels): https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&_csp_=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book

Overige

Elektronisch platform voor volwasseneneducatie in Europa (EPALE): De voordelen van intergenerationele relaties (tekst in het Engels): <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Beleidsondersteunende afdeling Economische Zaken, Wetenschapsbeleid en Levenskwaliteit, directoraat-generaal Intern Beleid, Europese Unie (HOFMAN, Joanna - NIGHTINGALE, Madeline - BRUCKMAYER, Michaela - SILVA, Annemari - PICKEN, Natalie – KUNERTOVA, Linda): Na het ouderschapsverlof - prikkels voor ouders met jonge kinderen om terug te keren naar de arbeidsmarkt, 2020 (tekst in het Engels).

ROCARD, Eileen - LLENA-NOZAL, Ana: Ondersteuning van informele verzorgers van ouderen: beleid om geen enkele verzorger aan zijn lot over te laten. Werkdocument volksgezondheid OESO nr. 140, 2022 (tekst in het Engels): <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>