

**Bryssel den 3 december 2024
(OR. en)**

16065/24

**SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371**

LÄGESRAPPORT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Delegationerna
Föreg. dok. nr:	15104/24 + COR 1
Ärende:	Rådets slutsatser om att säkerställa balans mellan arbete och privatliv och jämställdhet för alla generationer mot bakgrund av demografiska utmaningar

För delegationerna bifogas rådets slutsatser i det ovannämnda ärendet, som godkändes av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid mötet den 2 december 2024¹.

¹ Smärre redaktionella korrigeringar har införts i texten.

**Rådets slutsatser om att säkerställa balans mellan arbete och privatliv och jämställdhet för
alla generationer mot bakgrund av demografiska utmaningar**

EUROPEISKA UNIONENS RÅD KONSTATERAR FÖLJANDE:

1. Jämställdhet och mänskliga rättigheter är centrala europeiska värden. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en av Europeiska unionens grundläggande principer, som fastställs i fördragen och i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*).
2. Enligt artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*EUF-fördraget*) ska unionen i all sin verksamhet syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.
3. Enligt artikel 153 i EUF-fördraget ska unionen understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet inom området jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen.
4. I artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen (*EU-fördraget*) anges att unionen ska bekämpa social utestängning och diskriminering samt främja social rättvisa och socialt skydd, jämställdhet mellan kvinnor och män, solidaritet mellan generationerna och skydd av barnets rättigheter.
5. I artikel 33 i stadgan föreskrivs att skyddet av familjen på det rättsliga, ekonomiska och sociala planet ska säkerställas. Vidare föreskrivs att varje arbetstagare, för att kunna förena familjeliv och yrkesliv, har rätt till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald mödraledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption.

6. Principerna om jämställdhet och balans mellan arbete och privatliv erkänns i principerna 2 respektive 9 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter som proklamerades av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017.
7. Att öka kvinnors deltagande i avlönat och kvalitativt arbete är en förutsättning för ekonomisk stabilitet, tillväxt och konkurrenskraft. Därför behövs åtgärder för att uppnå jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen, särskilt sådana som gör det lättare för både kvinnor och män att förena arbete, familj och privatliv under hela livet.
8. Att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden är avgörande för att uppnå EU:s överordnade mål för 2030 om en sysselsättningsgrad på 78 % för befolkningen i åldern 20–64 år, vilket fastställdes i handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter och godkändes av EU-ländernas ledare vid det sociala toppmötet i Porto i maj 2021. Detta bidrar till att främja jämställdhet. I handlingsplanen finns ett delmål om att till 2030 minst halvera skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män jämfört med 2019.
9. I kommissionens meddelande *En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025* betonas följande: ”En förbättrad balans mellan arbetsliv och privatliv är ett sätt att åtgärda könsskillnader på arbetsmarknaden. Bägge föräldrar måste känna sig ansvariga och delaktiga i familjeomsorgen”. I strategin betonas också att könsstereotyper är en grundorsak till ojämställdhet.
10. I direktivet om balans mellan arbete och privatliv anges följande: ”Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja dels kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, dels en jämställd fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män och genom att minska det könsmissiga inkomst- och lönegapet. Dessa åtgärder bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande.”

11. I den europeiska strategin för vård och omsorg betonas vikten av att säkerställa vård- och omsorgstjänster av hög kvalitet och till överkomliga priser i hela Europeiska unionen och att förbättra situationen för både vårdtagare och de personer som vårdar dem, yrkesmässigt eller informellt. Strategin åtföljs av två rådsrekommendationer, om förskoleverksamhet och barnomsorg: Barcelonamålen för 2030 och om tillgång till långvarig vård och omsorg till överkomliga priser och av god kvalitet, vilka främjar åtgärder för att förbättra tillgänglig och överkomlig omsorg av god kvalitet för barn och andra anhöriga under hela livet. Den kompletteras ytterligare genom rådets slutsatser om omvandlingen av vård- och omsorgssystem under hela livet i riktning mot holistiska, personcentrerade och samhällsbaserade stödmodeller med ett jämställdhetsperspektiv. I de slutsatserna betonas också vikten av att underlätta ett självständigt liv.
12. Direktiv (EU) 2019/1152 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen syftar bland annat till att förbättra arbetsvillkoren för alla arbetstagare, särskilt för dem med nya och atypiska anställningsformer, samtidigt som utrymmet för anpassningsförmåga och innovation på arbetsmarknaden bevaras.
13. I kommissionens meddelande *Befolkningsutvecklingen i Europa: en verktygslåda med åtgärder* anges följande: ”Alla bör få stöd så att de kan välja att ha både en karriär och familj. Att skaffa barn är ett personligt val. Livskvalitet, tillgång till omsorg och bostad samt sysselsättningsmöjligheter och en tillräcklig inkomst kan dock påverka dessa val. Det blir allt vanligare bland ungdomar att skjuta upp beslutet att bilda familj, eller att begränsa familjens storlek. [...] Viktiga faktorer som kan förklara skillnaden mellan faktisk och önskad familjestorlek är svårigheten att förena arbete och omsorgsansvar och ihållande bristande jämställdhet samt ekonomisk och social osäkerhet kopplad till anställningsmöjligheter, levnadskostnader och bostäder.” I meddelandet betonas att jämställdhet, icke-diskriminering, respekt för grundläggande rättigheter och solidaritet och rättvisa mellan generationerna måste ligga till grund för de politiska besluten.

14. I Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs (EESK) yttrande ”Att säkerställa en behovsbaserad balans mellan arbete och privatliv för alla: Hur kan lämpliga flexibla arbetsvillkor stödja solidariteten mellan generationerna och kvinnors egenmakt?” betonas vikten av behovsbaserade lösningar för balans mellan arbete och privatliv när det gäller flexibla arbetsformer samt ekonomiskt överkomliga, tillgängliga och högkvalitativa omsorgstjänster som gynnar alla berörda parter. I yttrandet rekommenderas att man utvecklar en verktygslåda för vård och omsorg med indikatorer och mål för långvarig vård och omsorg. Dessutom betonas vikten av att undersöka läget när det gäller politiken för balans mellan arbete och privatliv i EU:s företag, eftersom ”stöd till arbetstagare när det gäller att balansera familjeansvar inte bara ökar produktiviteten och gör arbetstagarna mer benägna att stanna, utan också förbättrar företagens övergripande resultat”.
15. I Regionkommitténs yttrande om kommissionens demografiska verktygslåda understryks vikten av balans mellan arbete och privatliv och solidaritet mellan generationerna som viktiga lösningar på Europas demografiska utmaningar. Där betonas att en bättre balans mellan arbete och privatliv genom en politik för till exempel förskoleverksamhet och barnomsorg till överkomliga priser och flexibla arbetsvillkor är avgörande för att stödja familjer och göra det möjligt för både män och kvinnor att delta fullt ut i arbetsstyrkan. Samarbete mellan generationerna lyfts också fram, med fokus på att främja aktivt åldrande och kompetensöverföring mellan generationerna, så att människor i alla åldrar kan leva meningsfulla och självständiga liv samtidigt som de bidrar till samhället.
16. I sina slutsatser om demografiska utmaningar – vägen framåt framhåller rådet att en verkningsfull demografisk politik måste vara stabil och bestående. Investeringar i överkomlig och högkvalitativ förskoleverksamhet och barnomsorg kan bidra till den demografiska förnyelsen, gynna socialt och ekonomiskt missgynnade barn, och skapa en mer motståndskraftig framtida arbetskraft samtidigt som de sociala resultaten förbättras.

17. Såsom nämns i arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar med titeln *The impact of demographic change – in a changing environment* (Konsekvenserna av demografiska förändringar – i en föränderlig miljö) är det, för att säkerställa framtida välbefinnande i EU, avgörande att ta itu med de utmaningar som den demografiska omställningen medför. Dessa utmaningar omfattar en åldrande befolkning, en krympande befolkning i arbetsför ålder och en befolkningsminskning i allmänhet, liksom ökande regionala skillnader, inbegripet en växande klyfta mellan stad och landsbygd.
18. I sina slutsatser om hanteringen av befolkningsutvecklingen i Europa välkomnade rådet kommissionens meddelande om en demografisk verktygslåda, inklusive dess analys och krav på en övergripande strategi för att hantera befolkningsutvecklingen. Rådet underströk också behovet av ytterligare åtgärder för att hantera befolkningsutvecklingen i Europa genom att kontinuerligt arbeta för att spegla befolkningsutvecklingen och dess konsekvenser för konkurrenskraften, humankapitalet och jämlikheten.

OCH BEAKTAR FÖLJANDE:

19. Unionen har gjort stora framsteg när det gäller att göra det lättare att förena arbete, familj och privatliv. Dock har i synnerhet föräldrar med små barn fortfarande svårt att förena arbete med barnomsorgsansvar. På grund av ihållande könsstereotyper och ofta otillräckliga stödsystem står föräldrar, särskilt mammor, ofta inför allvarliga utmaningar när det gäller att förena föräldraskap med en yrkesbana. Allt fler pappor utnyttjar möjligheter såsom pappaledighet och föräldraledighet, men kvinnor utför fortfarande en oproportionerligt stor andel av både det oavlönade omsorgsarbetet och hushållsarbetet, och står därför inför en mångfaldigad börda när de återvänder till arbetsmarknaden efter att ha fött barn. Män anpassar inte sin avlönade arbetstid till omsorgsansvar i samma utsträckning som kvinnor. De resulterande könsskillnaderna inom omsorgen har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättningsgrad och yrkesliv, vilket ökar klyftorna mellan könen, inbegripet lönegapet mellan kvinnor och män och kvinnornas högre fattigdomsrisk.

20. Ett sätt att främja en högre sysselsättningsgrad bland primära omsorgsgivare, som främst är kvinnor, är att genomföra politik som garanterar eller stöder tillgången till flexibla arbetsformer. Direktivet om balans mellan arbete och privatliv syftar till att göra det lättare för arbetstagare som är föräldrar eller anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv. Direktivet ger föräldrar och anhörigvårdare rätt att begära flexibla arbetsformer. Det kan handla om deltidarbete, flexibel arbetstid och distansarbete, men också om arbetstidsförkortning. Det är dock mycket viktigt att se till att användningen av sådana arrangemang inte får negativa konsekvenser för de anställdas karriärutveckling, löneutveckling, inkomster, ekonomiska självförsörjning, arbetstider eller pensionsrättigheter. Det kan vara särskilt ofördelaktigt för kvinnor om de utnyttjar flexibla arbetsformer oftare än män. De rättigheter som skapas genom direktivet är avgörande för att uppnå en mer jämlik fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män och för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Enligt de tillämpliga reglerna är det dock endast föräldrar och anhörigvårdare som har rätt att begära flexibla arbetsformer och inte arbetsgivaren.
21. Flexibla arbetsformer är avsedda att främja balansen mellan arbete och privatliv, men de kan också förstärka könsstereotyper och traditionella könsnormer, eftersom kvinnor ofta tar på sig huvuddelen av omsorgsansvaret. I EU arbetar 29,1 % av de anställda kvinnorna deltid, men endast 9,2 % av de anställda männen. Det finns dessutom betydande skillnader mellan medlemsstaterna, inte bara när det gäller vilken andel kvinnor och män som arbetar deltid, utan även när det gäller orsakerna till att de gör detta, och möjligheten för arbetstagare att anpassa sin arbetstid om de så önskar.

22. Med tanke på att deltagande i arbetsstyrkan, lön, arbetstid och karriärutveckling för kvinnor och män efter ett barns födelse fortfarande skiljer sig avsevärt åt, bland annat på grund av könsstereotyper och traditionella könsroller, är en politik som främjar en jämn fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete avgörande för att män ska bli delaktiga i omsorgsansvaret. Adekvat betalda, individuella och icke-överförbara ledigheter för föräldrar, samt skydd mot uppsägning och mot diskriminering i enlighet med EU-rätten, hjälper nyblivna föräldrar, särskilt mammorna, att återgå till arbetet. En sådan politik kan bidra till att omfördela omsorgsbördan mellan föräldrarna, skapa en bättre balans mellan arbete och privatliv för både kvinnor och män och öka sysselsättningsgraden bland kvinnor. Den kan också underlätta kvinnors karriärutveckling när det gäller lön och befordran till beslutsfattande poster, och därmed utgöra en viktig drivkraft för jämställdhet mellan kvinnor och män.
23. Barnuppfostran är ett långsiktigt projekt, vilket innebär att den demografiska politiken för att vara verkningsfull måste vara stabil och bestående. Investeringar i överkomlig och högkvalitativ förskoleverksamhet och barnomsorg kan bidra till den demografiska förnyelsen och leda till betydande positiva resultat, särskilt för socialt och ekonomiskt missgynnade barn, och bidra till en framtida arbetskraft som bättre kan motstå demografiska utmaningar och till bättre sociala resultat genom hela livscykel.
24. I EU bor omkring 7,8 miljoner föräldrar ensamma med ett eller flera underhållsberättigade barn, och 80 % av dem är ensamstående mammor². Ensamstående föräldrar behöver omfattande stödsystem som ger flexibilitet, inbegripet flexibla arrangemang på arbetsplatsen och förskoleverksamhet och barnomsorg som är anpassad till föräldrarnas arbetstider, så att de kan delta på arbetsmarknaden³.

² Beräkningar från Europeiska jämställdhetsinstitutet som baseras på mikrodata från EU-Silc 2022 mikrodata.

³ Se föregående fotnot.

25. I EU bär kvinnor en betydligt större andel av omsorgsansvaret, och 25 % anger omsorgsplikter som ett av skälen till att de inte deltar på arbetsmarknaden eller till att de arbetar deltid, jämfört med endast 5,1 % av männen⁴. Enligt en undersökning från Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) ägnar cirka 56 % av de kvinnor som har barn under tolv år minst fem timmar per dag åt att ta hand om barnen, jämfört med 26 % av männen⁵. Denna obalans beräknas kosta 242 miljarder euro per år⁶. Tillgång till åtkomliga, ekonomiskt överkomliga och högkvalitativa formella omsorgstjänster är därför avgörande för att minska den informella omsorgsbördan för kvinnor och främja jämställdhet, eftersom kvinnor med små barn som använder förskoleverksamhet och barnomsorg är mer benägna att ha en anställning och mindre upptagna med tidskrävande barnomsorg. Vård och omsorg är avgörande för samhällets kollektiva välbefinnande. Det är därför viktigt att personalen inom vård- och omsorgssektorn värdesätts i samhället och erbjuds tillräckliga karriärmöjligheter och utbildningsmöjligheter. Säkerställandet av en tillräcklig personalstyrka är en annan viktig utmaning. Det är också främst kvinnor som tar hand om äldre personer och vuxna i beroendeställning i behov av långsiktigt stöd, under hela livet, och de kombinerar ofta arbete och omsorg, vilket är en stor social utmaning som begränsar deras potential på arbetsmarknaden mot bakgrund av den åldrande befolkningen. Både kvinnor och män som tillhandahåller informell långvarig vård och omsorg och stöd står inför många utmaningar när det gäller att förena arbete, familj och privatliv.

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

⁵ Europeiska jämställdhetsinstitutet *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/sv/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

26. Kvinnor är mer benägna att arbeta deltid, ta ut mer föräldraledighet och vara frånvarande från arbetet för att ta hand om sjuka familjemedlemmar, och det är också sannolikt att de utför mer oavlönat omsorgsarbete och hushållsarbete än män. Dessutom lägger kvinnor mer tid på att ta hand om barn, informell omsorg och hushållsarbete, medan män är mer inriktade på lärande och fritidsaktiviteter med barnen. Detta återspeglar och förstärker könsstereotyper och upprätthåller ojämlikhet mellan kvinnor och män både på arbetsplatsen och i hemmet. Därför behövs en riktad politik för balans mellan arbete och privatliv för att främja att män är lika delaktiga i omsorgen, i syfte att överbrygga könsskillnaderna och bekämpa könsstereotyper.
27. Pappaledighet och föräldraledighet som inte kan överföras, ökad flexibilitet och höga inkomstersättningsnivåer under sådana ledigheter fungerar som incitament för män och leder till att de utnyttjar ledigheterna i större utsträckning. Om män tar ut pappaledighet och föräldraledighet i ett tidigt skede bidrar det till en rättvis fördelning av omsorgsansvaret, och hushållsåtaganden i allmänhet, även på längre sikt.
28. Den så kallade sandwichgenerationen är personer, främst kvinnor, som tar hand om barn, vuxna personer i beroendeställning och äldre släktingar med omsorgsbehov samtidigt, vilket kräver olika stödåtgärder. För att förbättra tillhandahållandet av formell, tillgänglig, ekonomiskt överkomlig och högkvalitativ förskoleverksamhet och barnomsorg samt långvarig vård och omsorg som är förenlig med heltidsanställning krävs förnyade insatser, och befintliga strategier och resurser behöver förbättras. Eurostat rapporterar att 50 % av kvinnorna och 45,9 % av männen i åldern 16–74 år tar hand om barn och ger informell långvarig vård och omsorg. Att ge informell vård kan inverka negativt på anhörigvårdarens fysiska och psykiska hälsa och välbefinnande, särskilt för kvinnor, som är de som oftast ägnar sig åt att ta hand om familjemedlemmar⁷. Solidaritet mellan generationerna på frivillig grund kan vara ett komplement och bidra till att främja jämställdhet, förutsatt att insatser görs för att se till att det informella omsorgsarbetet delas lika, utan könsstereotyper, och inte främst läggs på kvinnor och flickor.

⁷ Europeiska jämställdhetsinstitutet *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. Samarbete och solidaritet mellan generationerna kan gynna alla generationer. Relationer över generationsgränserna kan stärka äldre personer och ge dem energi, och bidra till att minska risken för depression och ensamhet. Sådana relationer kan också stödja kognitiv stimulans och ge möjlighet för äldre att förvärva nya färdigheter. Å andra sidan kan priset för informell omsorg, som utförs främst av kvinnor, vara högt i fysiskt, psykiskt och ekonomiskt hänseende, bland annat i form av minskade sysselsättningsmöjligheter och lägre pension. Samarbete mellan generationerna kan visserligen erbjuda värdefullt stöd, men det bör bygga på frivilligt engagemang, vid sidan av robusta offentliga omsorgstjänster och sociala trygghetssystem med ett inbyggt genusperspektiv, där statliga investeringar är avgörande för att både yngre och äldre generationers behov ska kunna tillgodoses på ett tillfredsställande sätt. Dessa principer och strategier måste också åtföljas av ekonomiska incitament för deltagande på arbetsmarknaden.
30. Formell förskoleverksamhet och barnomsorg samt andra omsorgs- och stödtjänster som tillhandahålls av välfärdsstaten är av yttersta vikt. När det är möjligt kan äldre generationer också välja att fylla en viktig funktion för småbarnsföräldrar som vill återvända till arbetsmarknaden, särskilt kvinnor, genom att hjälpa dem att förena arbete, familj och privatliv. Unga vuxna kan också välja att stödja föräldrar och far- och morföräldrar som behöver hjälp när de blir äldre. Äldre familjemedlemmar eller medlemmar av lokalsamhället kan också välja att ta på sig rollen som mentor, utbyta kunskaper och färdigheter, komplettera familjerelationer eller ge stöd om familjebanden är sköra.
31. I takt med att den förväntade livslängden fortsätter att öka i hela Europa kommer det att krävas anpassningar för att säkerställa att medlemsstaternas pensions- och välfärdssystem är tillräckliga i framtiden, t.ex. längre arbetsliv för både kvinnor och män.
32. Även om den hjälp som äldre generationer kan ge för att förbättra möjligheterna att förena arbete, familj och privatliv kan gynna alla parter är det viktigt att se till att det inte inverkar negativt på inkomsten, ställningen på arbetsmarknaden eller det psykiska och fysiska välbefinnandet för de berörda medlemmarna i de äldre generationerna.

33. Överallt i Europa bidrar också många unga, särskilt unga flickor, till omsorg genom att ge känslomässigt eller praktiskt stöd till familjemedlemmar är äldre, som har omsorgsbehov eller funktionsnedsättning eller som är kroniskt sjuka. Ungdomar som ger omsorg kan utveckla en stark känsla av egenvärde och större självkänsla, empati och mognad. Sådana interaktioner kan ha ömsesidiga fördelar, men att ge omsorg från tidig ålder kan också medföra risker, då unga med en familjemedlem som har omsorgsbehov tenderar att ha mer psykisk ohälsa och underpresterar i skolan, och få sämre resultat med långsiktiga effekter på deras inkomst och inkludering i samhället.
34. Dessa slutsatser bygger vidare på tidigare arbete och politiska åtaganden som gjorts av rådet, kommissionen och Europaparlamentet samt berörda parter på detta område, inbegripet de dokument som förtecknas i bilagan.

**EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA ATT, I
ENLIGHET MED DERAS BEFOGENHETER OCH MED RESPEKT FÖR
ARBETSMARKNADSPARTERNAS ROLL OCH OBEROENDE OCH MED BEAKTANDE
AV NATIONELLA OMSTÄNDIGHETER,**

35. FRÄMJA arbetsgivarnas och arbetsmarknadsparternas insatser för att utarbeta, stärka och genomföra politik som säkerställer en balans mellan arbete och privatliv för både kvinnor och män hur olika varandra de än är, politik för främjande av psykisk hälsa som syftar till att förbättra arbetstagarnas välbefinnande samt en familjevänlig arbetsplatspolitik med ett jämställdhetsperspektiv, inbegripet en amningsvänlig politik, och riktad information till pappor, som tillgodoser föräldrarnas behov och förväntningar och även gör det möjligt att tillgodose barnens känslomässiga, psykiska och fysiska behov,
36. SÄKERSTÄLLA ekonomiskt överkomliga, tillgängliga och högkvalitativa förskole- och barnomsorgstjänster för barn, personer med funktionsnedsättning, äldre och andra behövande, inbegripet vård i hemmet och samhällsbaserad vård som stöder ett självständigt liv, i linje med relevanta rekommendationer från rådet,

37. FÖRA en politik för förskole- och barnomsorgsverksamhet i linje med rådets rekommendation om förskoleverksamhet och barnomsorg: Barcelonamålen för 2030; det är viktigt att förbättra åtgärderna för föräldraledighet och förskola och barnomsorg och att stödja familjer med ensamstående föräldrar, också ekonomiskt,
38. PÅSKYNTA genomförandet av den europeiska barngarantin, särskilt när det gäller faktisk och kostnadsfri tillgång till förskoleverksamhet och barnomsorg för barn som riskerar fattigdom och social utestängning,
39. ÖKA MEDVETENHETEN bland arbetsgivare om användningen av arbetsmetoder som är anpassade till arbetstagares individuella behov och STÖDJA dem vid tillämpningen av dessa metoder, såsom distansarbete och flexibla arbetsformer, inbegripet komprimerade arbetsveckor och deltidarbete, samt vid tillhandahållandet av särskild ledighet och tillhörande skydd, och andra initiativ, i syfte att förbättra balansen mellan arbete och privatliv för alla, särskilt för dem som har små barn och arbetstagare med annat omsorgsansvar, och BEAKTA de behov som arbetstagare med funktionsnedsättning har i detta sammanhang; det är dessutom viktigt att erkänna bristande balans mellan arbete, familj och privatliv som en arbetshälsorisk och att vidta förebyggande åtgärder för att hantera denna risk,
40. ÖKA MEDVETENHETEN om att alla föräldrar, särskilt mammor, kan behöva stöd för att förbättra balansen mellan arbete och privatliv och att arbetsgivare kan spela en positiv roll genom att aktivt tillgodose de individuella behoven hos alla föräldrar och andra omsorgsgivare i arbetsstyrkan,

41. SÄKERSTÄLLA ett införlivande i rätt tid och på ett korrekt sätt av EU-lagstiftningen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet och om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare, med beaktande av den ojämlika fördelningen av oavlönat omsorgsarbete på kvinnors bekostnad,
42. VIDTA ÅTGÄRDER för att förbättra tillhandahållandet av inkluderande, tillgängliga, flexibla, ekonomiskt överkomliga och högkvalitativa tjänster för förskoleverksamhet och barnomsorg samt omsorgstjänster för barn och andra beroende anhöriga under hela livet, för att stödja föräldrar med omsorgsansvar, och samtidigt säkerställa ett tydligt fokus på positiva resultat för barn och andra vårdtagare, ÖKA MEDVETENHETEN om omsorgsarbetets sociala och ekonomiska betydelse och värde, som är avgörande för samhällets kollektiva välbefinnande, och FÖRBÄTTRA arbetsvillkoren för arbetstagarna inom denna sektor för att säkerställa att det finns tillräckligt med tjänster,
43. EFFEKTIVT FÖREBYGGA OCH BEKÄMPA diskriminering och repressalier vid graviditet eller föräldraskap och utnyttjande av eller begäran om omsorgsrelaterad ledighet såsom mammaledighet, pappaledighet, olika typer av föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig, samt på grund av begäran om flexibla arbetsformer, genom att säkerställa efterlevnad av EU-lagstiftningen,
44. FRÄMJA medvetandehöjande initiativ, särskilt inom utbildning, med tonvikt på fördelarna med en jämlik fördelning av omsorgs- och hushållsansvar mellan kvinnor och män, också i syfte att bekämpa könsstereotyper,
45. ÖVERVÄGA politik och åtgärder för att förbättra sysselsättningsutsikterna för informella anhörigvårdare, med särskilt fokus på kvinnor över 50 år med låg sysselsättningsgrad; sådana åtgärder kan bland annat omfatta tillhandahållande av utbildning, rådgivning och psykologiskt stöd samt ökad tillgång till tjänster för långvarig vård och omsorg av hög kvalitet,

46. när så är lämpligt SAMARBETA med arbetsgivar- och arbetstagarrepresentanter för att öka medvetenheten och tillhandahålla utbildning för chefer och personal om de ekonomiska och sociala fördelarna med att behålla anställda, och om den betydelse som politik som säkerställer balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare har i detta sammanhang, och samtidigt betona vikten av att anta ett jämställdhetsperspektiv och undvika könsdiskriminering, även i syfte att behålla begåvade kvinnor,
47. FRÄMJA användningen av kollektivförhandlingar och social dialog i samband med utformningen och genomförandet av politik för balans mellan arbete och privatliv, inbegripet flexibla arbetsformer, för att tillgodose föräldrars och anhörigvårdares behov,
48. ÖKA MEDVETENHETEN om och BEKÄMPA könsstereotyper och könsdiskriminering, från tidig ålder, särskilt inom utbildning och i arbetslivet liksom i samhället i stort, också i syfte att främja mäns lika deltagande i hushållsarbetet, informell omsorg och omsorg om barnen och andra anhöriga, bland annat genom att ta ut föräldraledighet, pappaledighet och ledighet för vård av anhörig, ÖKA MEDVETENHETEN i samhället i stort om vikten av att män bidrar aktivt och jämlikt i detta avseende, FRÄMJA mäns och pojkars delaktighet som drivkrafter för förändringar, som de också gynnas av, och för att åstadkomma jämställdhet i fråga om avlönat och oavlönat omsorgsarbete, SE TILL att information om tillgången till föräldraförmåner och om reglerna och de lagstadgade rättigheterna när det gäller sådana förmåner är lättillgänglig,
49. FRÄMJA en rättighetsbaserad strategi för att stödja personer, särskilt kvinnor och flickor, som tar hand om barn samtidigt som de har omsorg om äldre familjemedlemmar eller släktingar med funktionsnedsättning eller allvarliga sjukdomar; för att kunna förena arbete, familj och privatliv och göra egna val i detta sammanhang behöver dessa informella omsorgsgivare särskilt stöd, såsom åtgärder för balans mellan arbete och privatliv, avlastningsvård, utbildning, hälso- och säkerhetsåtgärder, rådgivning, hälso- och sjukvård och psykologiskt stöd liksom ekonomiskt stöd,

50. TA SÄRSKILD HÄNSYN TILL behoven hos personer och familjer som befinner sig i utsatta situationer och STÄRKA deras incitament, så att det blir lättare för dem att förena arbete, familj och privatliv, GE ytterligare stöd till föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller sjukdom, med beaktande av deras särskilda behov av stödtjänster, inbegripet personlig assistans, och hälso- och sjukvård, BEAKTA situationen för familjer med ensamstående föräldrar vid utformningen av strategier till stöd för föräldrar,
51. FRÄMJA solidaritet mellan generationerna genom att underlätta politik och åtgärder för tillhandahållande av verksamhet och samarbete mellan generationerna, med särskild tonvikt på ömsesidigt stöd, säkerställande av balans mellan arbete och privatliv och en stödjande gemenskap för alla individer, ÖKA MEDVETENHETEN, när så krävs, om det sociala värdet av att vårda äldre personer, också när det gäller den omsorg som tillhandahålls av närstående till den person som behöver vård,
52. STÖDJA lokala myndigheter när det gäller att sammanföra unga och äldre genom initiativ som flergenerationsutrymmen och volontärprogram och genom att utbyta god praxis på området familjevänlig och inkluderande politik samt genom att främja dialog och solidaritet mellan generationerna,
53. GE äldre personer möjlighet att delta i aktiviteter som är anpassade till deras erfarenheter och kunskaper och på så sätt utnyttja deras potential och uppmuntra dem att upprätthålla en produktiv funktion i samhället och det egna närsamhället, STÖDJA insatser för att främja ett aktivt och hälsosamt åldrande, som lägger grunden till ett längre och mer hållbart arbetsliv mot bakgrund av demografiska utmaningar, FRÄMJA en rättighetsbaserad strategi och ett livslångt perspektiv när det gäller åldrande, samtidigt som man tar itu med de olika behov och den potential som alla människor i samhället har,
54. VERKA FÖR program för volontärarbete för unga med inriktning på att hjälpa äldre personer med vardagssysslor och därmed främjar en kultur av omsorg och ansvar,

55. STÖDJA gemenskapsinitiativ för att öka medvetenheten bland unga om fördelarna med att hjälpa äldre personer att förvärva digitala färdigheter, och på så sätt bidra till att överbrygga den digitala åldersklyftan och främja solidaritet mellan generationerna, till gagn för alla,
56. UTNYTTJA DE MÖJLIGHETER som erbjuds genom de olika finansieringsinstrument och instrument för tekniskt stöd som finns tillgängliga på EU-nivå för att utforma de politiska åtgärder och investeringsåtgärder som behövs för att effektivt ta itu med demografiska utmaningar, inbegripet tillhandahållande av tillgängliga, ekonomiskt överkomliga och högkvalitativa tjänster för förskoleverksamhet och barnomsorg samt långvarig vård och omsorg, och samtidigt se till att dessa åtgärder är anpassade till särskilda regionala och lokala förhållanden och skapar förutsättningar för ett aktivt deltagande av regionala och lokala myndigheter och andra berörda parter, bland annat genom peer learning-verksamhet,

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN OCH MEDLEMSSTATERNA ATT, I ENLIGHET MED DERAS RESPEKTIVE BEFOGENHETER OCH MED RESPEKT FÖR ARBETSMARKNADSPARTERNAS ROLL OCH OBEROENDE,

57. FRÄMJA samarbete mellan beslutsfattare, regionala och lokala myndigheter, arbetsgivare, arbetsmarknadens parter och det civila samhällets organisationer för att underlätta kunskapsutbyte om balans mellan arbete och privatliv och jämlik fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män som en drivkraft för jämställdhet och kvinnors ekonomiska oberoende mot bakgrund av de demografiska utmaningarna,
58. ÖKA MEDVETENHETEN i hela samhället och bland alla berörda parter, inbegripet arbetsgivare och beslutsfattare, om ålderism och dess konsekvenser för enskilda och samhället i stort, samt om behovet av och möjligheterna att motverka ålderism,
59. FORTSÄTTA att uppmuntra och stödja de europeiska arbetsmarknadsparterna när det gäller hanteringen av frågor om balans mellan arbetsliv och privatliv i deras branschövergripande och branschvisa dialogkommittéer,

60. FRÄMJA FÖRBÄTTRADE sysselsättningsmöjligheter och sysselsättningsincitament samt arbetsvillkor för äldre, främja deras deltagande i samhället och öka medvetenheten om deras potential och bidrag, och därmed erkänna dem som en tillgång för samhället, STÄRKA äldres roll när det gäller mentorskap, kunskapsutbyte och bidrag till att upprätthålla sociala band, och VIDTA ÅTGÄRDER FÖR ATT MINSKA äldre människors ensamhet och STÖDJA insatser för att förbättra deras psykiska och fysiska hälsa,
61. FRÄMJA en jämlik fördelning av oavlönat omsorgsarbete och hushållsansvar mellan kvinnor och män och FORTSÄTTA att vidta åtgärder, inbegripet utbyte av god praxis, för att öka deltagandet av pappor, partner och manliga informella omsorgsgivare i omsorgen av barn, bland annat genom uttag av föräldraledighet, vilket gynnar både papporna och barnen, och för att öka deras deltagande i långvarig vård och omsorg, i syfte att uppnå en jämlik fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete mellan kvinnor och män, och därigenom främja jämställdhet och underlätta kvinnors tillträde till arbetsmarknaden samt deras karriärutveckling och ekonomiska oberoende,
62. FRÄMJA jämställdhetsintegrering i utformningen, genomförandet och utvärderingen av åtgärder som antagits för att stärka balansen mellan arbete och privatliv för alla och för att ta itu med demografiska utmaningar,

ÖCH UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT

63. ÖKA MEDVETENHETEN bland arbetsgivare och arbetstagare om rättigheterna enligt relevant EU-lagstiftning att begära åtgärder som tar hänsyn till enskildas behov, såsom individuell, icke-överförbar föräldraledighet och flexibla arbetsformer samt om det rättsliga skyddet mot uppsägning och diskriminering, och om arbetstagarrättigheter när det gäller att få samma arbetsvillkor eller förbättringar av arbets- och lönevillkor vid återkomst från mamma-, pappa- och föräldraledighet, UPPMANAR i detta syfte till en förbättring av insamlingen av könsuppdelade uppgifter för att man på lämpligt sätt ska kunna mäta vad åtgärder till skydd för mamma-, pappa- och föräldraledighet samt åtgärder som rör flexibla arbetsformer faktiskt omfattar, samt resultatet av dessa åtgärder,
64. STÖDJA forskning ur ett livsperspektiv för att undersöka behoven hos enskilda personer i olika livssituationer som rör balans mellan arbete och privatliv, inbegripet möjligheten att förena familjeliv och avlönat arbete, på grundval av kommissionens demografiska verktygslåda,
65. FRÄMJA utbyte av god praxis för att uppmuntra en jämlik fördelning av ansvaret för barnomsorg och informell omsorg mellan kvinnor och män, för att minska den sociala och ekonomiska börda som i oproportionerligt hög grad bärs av kvinnliga omsorgsgivare och stärka deras ekonomiska oberoende, bland annat när det gäller att hjälpa ensamstående föräldrar (som oftast är ensamstående mammor) att kombinera omsorgsansvar och arbete,
66. BEKRÄFTA Europeiska kommissionens åtagande att främja och skydda äldres rättigheter och intressen, med särskild uppmärksamhet på behoven hos äldre kvinnor och äldre personer med funktionsnedsättning, samtidigt som man antar ett intersektionellt förhållningssätt, bland annat genom att främja ett långt och friskt liv med hjälp av initiativ och program inom alla relevanta politikområden, och med beaktande av ett jämställdhetsperspektiv och solidaritet mellan generationerna,

67. FORTSÄTTA att stödja politik på EU-nivå som gör det lättare att förena familjeliv och avlönat arbete, särskilt genom att säkerställa balans mellan arbete och privatliv och tillgång till förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet, i syfte att främja jämställdhet, samt politik som stärker yngre och äldre generationer och skapar positiva resultat för barn, särskilt som ett sätt att förbättra konkurrenskraften, enligt vad som anges i kommissionens demografiska verktygslåda,
68. UNDERLÄTTA integreringen av demografiska hänsyn och tillämpa ett jämställdhetsperspektiv vid utformningen av relevanta politiska förslag och, när så är lämpligt, BEDÖMA deras inverkan på hanteringen av demografiska utmaningar såsom den åldrande befolkningen, den minskande befolkningen i arbetsför ålder och den växande klyftan mellan stad och landsbygd.
-

Hänvisningar

EU:s primärrätt

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, EUT C 326, 26.10.2012, s. 47

Konsoliderad version av fördraget om Europeiska unionen, EUT C 326, 26.10.2012, s. 13.

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, EUT C 303, 14.12.2007, s. 1.

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, EUT L 188, 12.7.2019, s. 79.

Europeiska unionens råd

Den europeiska jämställdhetspakten (2011–2020) (dok. 7370/11)

Rådets slutsatser om möjligheten att kombinera arbete och familjeliv inom ramen för demografisk förändring (dok. 10324/11)

Rådets slutsatser om demografiska utmaningar – vägen framåt (dok. 8668/20)

Rådets slutsatser om åtgärder mot lönegapet mellan kvinnor och män: värdering och fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete (dok. 13584/20)

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

Rådets slutsatser om hanteringen av befolkningsutvecklingen i Europa (dok. 16754/23)

Rådets slutsatser om omvandlingen av vård- och omsorgssystem under hela livet i riktning mot holistiska, personcentrerade och samhällsbaserade stödmodeller med ett jämställdhetsperspektiv (dok. 16094/1/23 REV 1)

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

Rådets rekommendation av den 8 december 2022 om förskoleverksamhet och barnomsorg: Barcelonamålen för 2030 (2022/C 484/01)

Rådets rekommendation av den 8 december 2022 om tillgång till långvarig vård och omsorg till överkomliga priser och av god kvalitet (2022/C 476/01)

Interinstitutionella EU-hänvisningar

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter

Europeiska kommissionen

Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, 2021:

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

Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén *Befolkningsutvecklingen i Europa: en verktygslåda med åtgärder*, COM(2023) 577 final, 11.10.2023

GD Sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter: *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>

Europeiska 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/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Arbetsdokument från kommissionens avdelningar *The impact of demographic change – in a changing environment* (inte översatt till svenska), SWD(2023) 21 final, 17.1.2023.

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

Europeiska regionkommittén

Yttrande om kommissionens demografiska verktygslåda (CDR-1173–2024),
<https://cor.europa.eu/sv/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

En europeisk strategi för vård och omsorg, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén,
SOC/741-EESC-2022, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

Att säkerställa en behovsbaserad balans mellan arbete och privatliv för alla: Hur kan lämpliga flexibla arbetsvillkor stödja solidariteten mellan generationerna och kvinnors egenmakt? (SOC/808)

Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (inte översatt till svenska). Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg, 2018,
<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

Europeiska jämställdhetsinstitutet

Gender inequalities in care and consequences for the labour market,

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

EUROPEISKA JÄMSTÄLLDHETSINSTITUTET: *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

Beräkningar från Europeiska jämställdhetsinstitutet som baseras på mikrodata från EU-Silc 2022

Förenta nationerna

Pekingdeklarationen och handlingsplanen från Peking

FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor

Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, FN:s generalförsamlings resolution 34/180 av den 18 december 1979

Konventionen om barnets rättigheter, FN:s generalförsamlings resolution 44/25 av den 20 november 1989

Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

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>

FN:s utvecklingsprogram, 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>

Internationella arbetsorganisationen

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 för säkerhet och samarbete 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)

Övrigt

Webbplattform för vuxenutbildning i Europa (Epale) *The Benefits of Intergenerational Relationships*, <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Utredningsavdelningen för ekonomisk politik, vetenskapspolitik och frågor om livskvalitet, Generaldirektoratet för unionens interna politik, Europeiska unionen (Joanna HOFMAN - Madeline NIGHTINGALE - Michaela BRUCKMAYER - Annemari de SILVA, Natalie PICKEN - Linda KUNERTOVA): *After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market*, 2020

Eileen ROCARD - Ana LLENA-NOZAL: *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>