Wet invoering extra geboorteverlof

Reactie van Rutgers
12 maart 2018

Invoering van extra geboorte verlof is cruciaal voor het creeëren van gelijke kansen voor vrouwen en mannen en de optimale zorg voor kinderen. Daarin wil Rutgers 8 succesfactoren toelichten om deze invoering tot een succes te maken. Daarnaast biedt deze reactie een overzicht van de voordelen extra geboorteverlof voor kinderen, moeders, vaders, werkgevers en de samenleving als geheel.

De mogelijkheden voor vaders in Nederland om te zorgen voor hun pasgeboren kind, zijn opvallend beperkt. De twee dagen betaald verlof voor vaders vallen in het niet bij de circa twaalf weken voor moeders. Nederland loopt daarmee mijlenver achter op andere landen in Europa, waar vaders gemiddeld acht weken betaald verlof krijgen.[1] Ook de maatschappij is verder dan het beleid. Mannen willen meer tijd aan hun kinderen besteden[2] en de meerderheid is voor uitbreiding van het verlof.[3]

Rutgers steunt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) op grote lijnen. Met een uitgebreid betaald geboorteverlof wint iedereen. Moeders en vaders krijgen de kans om zorg en arbeid eerlijk te verdelen. Daardoor lopen vrouwen niet meer automatisch een achterstand op de arbeidsmarkt op en kunnen vaders evenveel tijd besteden aan het ontwikkelen van een band met hun baby.

Daarnaast bevordert een aanwezige vader vanaf de geboorte de emotionele en intellectuele ontwikkeling van het kind. Voor werkgevers zit de winst onder meer in de tevredenheid en productiviteit van werknemers. Meer carrièremogelijkheden voor vrouwen stimuleert bovendien de economie.

Succesfactor 1: Gelijk voor vrouwen en mannen

Circa twaalf weken voor moeders versus twee dagen voor vaders. Dat is nu de verdeling van het betaald verlof na de geboorte van een kind. Deze scheve verhouding verzwakt de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en beperkt de mogelijkheden voor mannen om zorgtaken binnen het gezin op zich te nemen.

Met de WIEG geeft de Nederlandse overheid het signaal dat zowel de moeder als de vader er toe doet bij het zorgen voor de kinderen.

Moeders besteden ruim twee keer zo veel tijd aan de zorg van kinderen en het huishouden als vaders. Dat leidt ertoe dat moeders maar liefst 2,5 keer minder uren in loondienst werken dan vaders. Deze situatie is al 15 jaar onveranderd. Tussen vrouwen en mannen zonder kinderen zijn de verschillen vele malen kleiner.[4]

De verlofregeling na de bevalling moet niet alleen recht doen aan de zorg die het kind en de moeder nodig hebben,[i] maar ook de kans geven aan vaders om vanaf het begin gelijkwaardig betrokken te zijn bij de zorg en opvoeding van het kind. Het verlof moet daarom een redelijke duur hebben die bovendien gelijk is voor moeders en vaders. Alleen dan kan een eerlijke verdeling van zorg en arbeid werkelijkheid worden.

Succesfactor 2: Betaald, ook voor vaders

De grootste barrière voor vaders om ouderschapsverlof op te nemen is dat het niet wordt betaald. Veel gezinnen kunnen het zich simpelweg niet veroorloven om tijdelijk het inkomen van de man te missen. Het is daarom cruciaal dat het geboorteverlof wel financieel wordt gecompenseerd, zoals dat ook gebeurt met het zwangerschapsverlof voor vrouwen.

In de WIEG worden de eerste 5 dagen kraamverlof 100% vergoed wat heel goed is. Echter de 5 weken aanvullend verlof wordt voor 70% vergoed. Er moet gezorgd worden dat dit niet leidt tot een verdere tweedeling in Nederland, waar alleen welvarende vaders zich kunnen veroorloven om dit verlof op te nemen.

Onderzoeken laten zien dat financiële overwegingen een grote rol spelen in het opnemen van verlof door vaders. Mannen in de Europese Unie noemen onvoldoende compensatie het vaakst als reden om ervan af te zien.[5 6 7] Bij een vergoeding van 80 procent of meer van het inkomen, wordt verlof het meest opgenomen. [8 9 10 11] In Estland steeg het aantal vaders dat verlof opnam van 14 naar 50 procent, nadat de uitkering was verhoogd naar 100 procent van het vorige inkomen.[12]

Onderzoek toont dat 60 procent van de mannen in Nederland meer tijd aan het gezin wil besteden als daar minder praktische en financiële bezwaren aan zouden kleven. 58 procent van de ouders van jonge kinderen wil zorgtaken gelijk verdelen, maar de meesten haken af omdat het salaris van de man niet gemist kan worden.[13 14]

Succesfactor 3: Niet-uitwisselbaar

Flexibiliteit voor jonge gezinnen is belangrijk, ook in de keuze voor het opnemen van verlof. Maar alleen een geboorteverlof dat niet-uitwisselbaar is - oftewel niet onderling te verdelen tussen ouders - kan rolpatronen doorbreken. Voorbeelden uit andere landen tonen aan dat de beoogde cultuuromslag uitblijft als het verlof wel uitwisselbaar is.

In de WIEG is het verlof niet-uitwisselbaar en kan alleen door partners opgenomen worden. Daarmee is het hun individuele recht.

In landen met een niet-uitwisselbaar betaald verlof, zoals Zweden en IJsland, maken veel meer mannen (90 procent) daarvan gebruik dan in landen met een uitwisselbare variant, zoals Denemarken (24 procent) en Slovenië (6 procent).[15] In Duitsland, waar het verlof deels

[i] Het Verdrag betreffende de bescherming van het moederschap (Maternity Protection Convention), 2000 van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) beveelt een minimum van 14 weken zwangerschapsverlof aan, “om de gelijkheid van alle vrouwen op het werk en de gezondheid en veiligheid van de moeder en het kind verder te bevorderen.” Zie ILO, 2014.

uitwisselbaar is, blijken vaders het uitwisselbare deel systematisch weg te geven aan de moeders.[16] Daardoor blijven de zorgtaken voor het overgrote deel bij vrouwen liggen.[17 18 19]

Succesfactor 4: Lang genoeg voor beide ouders

In de verlofregeling moet het welzijn van het kind voorop staan. Naast goede voeding en verzorging en een veilige omgeving, is een gezonde hechtingsrelatie met ten minste één verzorger van groot belang. Het verlof moet lang genoeg zijn voor beide ouders om deze hechting met het kind te kunnen ontwikkelen.[20]

De uitbreiding naar zes weken geboorteverlof is een grote stap voor Nederland in de goede richting en kan bijdragen aan betere hechting tussen ouder en kind.

Voldoende zorg en aandacht van de ouder voor het kind in het eerste jaar bevordert de onderlinge hechting. Met een beperkte verlofregeling, missen vaders deze hechting noodgedwongen. Dat is niet alleen oneerlijk voor mannen, maar ook een gemiste kans voor kinderen. Vaders leveren een unieke bijdrage aan de opvoeding. Zo vergroot hun aanwezigheid vanaf de geboorte het empathisch vermogen van kinderen.[21]

Daarnaast toont onderzoek aan dat vaders vanaf de geboorte van hun kind hetzelfde knuffelhormoon (oxytocine) aanmaken als moeders. Hoe meer iemand zorgt voor de baby, hoe hoger het niveau van dit hormoon. Als vaders meer oxytocine hebben, zullen zij ook later meer betrokken zijn bij de opvoeding van hun kinderen.[22]

Succesfactor 5: Tegengaan zwangerschapsdiscriminatie

Het (mogelijk) opnemen van betaald verlof voor de zorg van een pasgeboren kind mag nooit reden zijn voor werkgevers om iemand te ontslaan, lager te belonen of een promotie te ontzeggen. De verlofregeling moet zowel moeders als vaders beschermen tegen een straf voor ouderschap. Zonder deze zekerheid is het opnemen van verlof geen aantrekkelijke optie.

Helaas bedraagt de uitbreiding van het verlof 6 weken, en is daarmee niet gelijk aan dat van vrouwen. Indien het verlof van partners net zo lang is als dat van moeders zal dat een sterker effect hebben op het tegengaan van zwangerschapsdiscriminatie.

De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) van de Verenigde Naties schrijft voor dat het verlof voor beide ouders beschikbaar moet zijn zonder dat hun arbeidscontract en -rechten in gevaar komen.[23] Bescherming tegen een nadelige behandeling door werkgevers vergroot de kans dat beiden het verlof opnemen in het eerste levensjaar van het kind en dat beiden ook weer gaan werken.[24]

Ongelijke behandeling van zwangere vrouwen door werkgevers is nog altijd een groot probleem. 45 procent van de vrouwen die de afgelopen vier jaar een kind kreeg en heeft gesolliciteerd of gewerkt, heeft een ervaring gehad die de Commissie Gelijke Behandeling als discriminatie duidt.[25] Een gelijke verlofregeling voor moeders en vaders gaat dit probleem deels tegen, omdat werkgevers dan hetzelfde risico lopen bij het aannemen van een vrouw of man in de reproductieve leeftijd.

Succesfactor 6: Stimulerende omgeving

Alleen een goede verlofregeling is niet voldoende. Als het opnemen van geboorteverlof wordt ontmoedigd door werkgevers, collega's en de samenleving als geheel, blijft het een dode letter. Om er een succes van te maken, is het van groot belang dat de overheid en werkgevers vaders stimuleren om het verlof op te nemen.

Het is goed dat de Nederlandse overheid ziet dat een cultuuromslag hard nodig is, en daarvoor zou een campagne moeten komen ter promotie van het verlof.

Bewust of onbewust vinden we nog steeds dat mannen carrière moeten maken en dat zorg iets is voor vrouwen. Als mannen ervoor kiezen meer tijd te besteden aan hun kinderen en het huishouden, kunnen ze te maken krijgen met aanzienlijke sociale druk. Daarnaast kan een moeder die voltijds werkt en kostwinner is, op minder begrip rekenen dan een moeder die de verantwoordelijkheden deelt.[26]

Zowel de overheid als werkgevers hebben genoeg redenen om het verlof aan te moedigen. Het verlof draagt beduidend bij aan de doelstellingen van de overheid op het gebied van bijvoorbeeld gelijke kansen en economische zelfstandigheid van vrouwen. Ook voor werkgevers zijn er vele voordelen, zoals kostenbesparing op ziekteverzuim, minder wervingskosten door verloop, netto-omzetgroei, een hoger moraal van werknemers en een grotere productiviteit.[27 28 29 30 31]

Succesfactor 7: Niemand uitgesloten

Geboorteverlof moet beschikbaar zijn voor alle partners van moeders, ongeacht geslacht, soort arbeidscontract, samenlevingsvorm of burgerlijke staat. Dit om ongelijke behandeling te voorkomen. Iedereen moet het recht hebben om een goede start te maken met zijn of haar pasgeboren kind.

De WIEG wordt ingevoerd als een werknemers regeling en geldt alleen voor werknemers. Dit sluit partners die niet in loondienst zijn uit van de regeling. Hier zou de overheid een aparte regeling voor moeten optuigen zodat ook deze vaders kans hebben op een gelijke start.

Net zoals het zwangerschapsverlof moet het geboorteverlof beschikbaar zijn voor zowel werknemers in loondienst als ZZP'ers. Het soort contract (deeltijd, seizoensgebonden, tijdelijk, enzovoorts) mag evenmin reden zijn om het verlof niet toe te kennen. Daarnaast is het van belang dat het verlof in alle bedrijfstakken wordt ingevoerd, van de bouw tot de advocatuur. Of moeders en partners zorg en arbeid gelijk kunnen verdelen, mag niet afhankelijk zijn van de CAO die voor hen geldt.

Succesfactor 8: Gecombineerd met goede kinderopvang en andere voorzieningen

Het geboorteverlof alleen is niet voldoende om ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen gelijk behandeld worden en alle kinderen gelijke kansen krijgen op een goede ontwikkeling. Een combinatie met andere voorzieningen en maatregelen is noodzakelijk om traditionele rolpatronen te doorbreken en kinderen optimale zorg te bieden.

Het is belangrijk dat er gekeken wordt naar de verschillende voorzieningen voor ouders en kinderen tussen de 0 en 4 jaar. Uiteindelijk zal de overheid moeten zorgen voor een beleid waarin er goede kwalitatieve voorzieningen zijn ten behoeve van de ontwikkeling van het kind tussen 0 en 4 jaar.

Na het verlof voor beide ouders in het eerste levensjaar van het kind, blijft het belangrijk dat zij arbeid en zorg in balans kunnen brengen en houden. Aanvullende voorzieningen moeten ervoor zorgen dat dit voor alle ouders in Nederland mogelijk is. Voorbeelden zijn gesubsidieerde, hoogwaardige kinderopvang, financiële ondersteuning in de vorm van sociale uitkeringen en belastingvoordelen en beleidsmaatregelen die ouders helpen om de zorg voor hun kinderen te plannen.

Ook om mannen structureel meer te betrekken bij de zorg van hun kinderen, is geboorteverlof alleen niet voldoende. Jongens en meisjes zouden al op school moeten leren over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Wie wordt er beter van?

Geboorteverlof dat voldoet aan alle 8 succesfactoren, biedt een groot aantal voordelen voor kinderen, vrouwen, mannen, werkgevers en de samenleving als geheel. Oftewel, dit geboorteverlof is er voor iedereéén.

Voordelen voor kinderen

- Een betere ontwikkeling. De aanwezigheid van vaders vanaf de geboorte bevordert de emotionele en intellectuele ontwikkeling van kinderen, inclusief de ontwikkeling van empathie.[32 33 34] Daarnaast verbetert de ontwikkeling van cognitieve vaardigheden, waardoor zij beter voorbereid zijn op de basisschool.[35]
- Een betere toekomst. Betrokkenheid van vaders bij de zorg van jonge kinderen kan de kans op depressie, angst en onzekerheid op latere leeftijd verminderen en leidt tot meer economisch succes.[36 37 38 39 40 41] Ook vermindert het de criminaliteit onder jongens.[42]
- Minder huiselijk geweld. Onderzoek in Noorwegen laat zien dat het geweld tegen kinderen door moeders en vaders lager is in huishoudens waarin zorgtaken gelijker zijn verdeeld.[43]
- Een meer rechtvaardige wereld. Kinderen die hun vaders zien deelnemen aan de zorg, hebben later minder kans om zich te houden aan traditionele rolpatronen. Daardoor voelen meisjes en jongens zich vrijer om het werk te kiezen van hun eigen voorkeur. Mannen zullen bovendien vaker huishoudelijke taken op zich nemen. [44 45 46 47 48 49]

Voordelen voor vrouwen

- Betere kansen op de arbeidsmarkt. Het huidige verlofsysteem versterkt de norm dat vrouwen verantwoordelijk zijn voor de zorg. Daardoor stoppen veel aanstaande of jonge moeders geheel of gedeeltelijk met werk, wat een negatieve invloed heeft op hun toekomstige kansen op de arbeidsmarkt.[50]

- Minder kans op zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt. Als het verlofrecht voor beide ouders gelijk is, lopen werkgevers immers hetzelfde risico bij het aannemen van een vrouw of man in de reproductieve leeftijd.
- Minder zorg- en huishoudelijke lasten.
- Een sterkere economische positie. Uit Zweeds onderzoek bleek dat voor elke maand dat vaders het verlof opnamen, het inkomen van moeders met bijna 7 procent steeg.[51]
- Een betere gezondheid. In Noorwegen verminderde het ziekteverzuim van moeders met 5 tot 10 procent in gezinnen waarin vaders langer verlof opnamen.[52]

Voordelen voor mannen

- Gelijke kansen op de hechting met het kind. Geboorteverlof is een reproductief recht. Vaders hebben net zoveel recht op tijd met hun baby als moeders.
- Een groter welzijn. Onderzoek toont aan dat vaders die betrokken zijn bij de zorg van hun jonge kinderen, lichamelijk en geestelijk gezonder zijn dan andere vaders.[53] Zij leven ook langer en gezonder. Vaders met een betekenisvolle rol in het leven van hun kinderen, noemen dit als een van de belangrijkste bronnen van geluk.[54]
- Een beter relatie. Als vaders meer betrokken zijn bij de zorg van het gezin, verbetert dat de seksuele relatie met de partner.[55] Dit voordeel geldt uiteraard ook voor moeders.

Voordelen voor werkgevers

- Een hoger rendement van werknemers. Een goede balans tussen werk en privé zorgt ervoor dat werknemers vitaler en gelukkiger zijn en meer werkplezier ervaren. Dat vergroot hun motivatie en productiviteit.[56]
- Kostenbesparing. Als werknemers gelukkig zijn, leidt dat tot minder ziekteverzuim en verloop. Dat levert minder kosten op voor het vervangen van personeel.
- Het realiseren van diversiteitsbeleid. Bij een eerlijk verdeling van zorg en arbeid is de kans groter dat vrouwen na hun verlof weer aan het werk gaan. Dat helpt werkgevers in het ontwikkelen en behouden van een divers personeelsbestand.[57] [58] Met meer vrouwen in de top doet een bedrijf het beter. Er is meer omzet, winst en winst per aandeel.[59]

Voordelen voor de samenleving

- Gelijke kansen voor iedereen. Een eerlijke verdeling van zorg en arbeid tussen vrouwen en mannen, verschaft hen een gelijke startpositie op de arbeidsmarkt en in de ontwikkeling van een intieme band met het kind. Door betaald geboorteverlof wordt deze eerlijke verdeling bovendien ook bereikbaar voor gezinnen met lagere inkomens.
- Economische groei. Een betere arbeidsmarktpositie voor vrouwen vergroot hun economische zelfstandigheid, wat het bruto nationaal product vergroot.[60] De voordelen die voor werkgevers gelden, hebben tevens positieve gevolgen voor de algehele economie.
- Een groter welzijn. De voordelen die gelden voor vrouwen, kinderen en mannen - zoals minder huiselijk geweld, betere relaties en minder criminaliteit - maken de samenleving als geheel veiliger, gezonder en gelukkiger.

Colofon

'Vooruit met het geboorteverlof' is een publicatie van Rutgers, kenniscentrum seksualiteit, en MenCare, het wereldwijde campagneplatform voor vaderschap. MenCare wordt gecoördineerd door Promundo (Brazilië) en Sonke Gender Justice (Zuid-Afrika) in samenwerking met de MenEngage Alliance, Save the Children en Rutgers.

Meer informatie over Rutgers: www.rutgers.nl
Meer informatie over MenCare: www.men-care.org

Deze uitgave is een vertaling en bewerking van de publicatie 'MenCare Parental Leave Platform: 10 ways to leave gender inequality behind and give our children the care they need'.

Tekst en redactie: Ilze Smit, Kate van de Krol en Tim Looten

Referenties

1.OECD Policy Brief. Parental Leave: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low; 2016.
2. WomenINC en Motivaction. Zorgen voor anderen. 2014.
3. Ipsos Panelonderzoek van Rutgers. Uitbreiding Geboorteverlof; 2016.
4. Sociaal en Cultureel Planbureau voor de Statistiek. Emancipator Monitor; 2014.
5. International Labor Organization. Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World. Genève, Zwitserland: ILO; 2014.
6. Anxo D, Fagan C, Letablier MT, Peraudin C, Smith M. Parental Leave in European Companies. Dublin, Ierland: European Foundation for the Improvement of Working Life and Working Conditions; 2007.
7. Europese Unie. Reconciliation between Work, Private and Family Life in the European Union. Brussel, België: Europese Unie; 2009.
8. Carmen Castro-García & Maria Pazos-Moran Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe, Feminist Economics. 2015. DOI: 10.1080/13545701.2015.1082033
9. O'Brien M. Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. 2009; 624(1): 190–213.
10. Harrington B, Van Deusen F, Sabatini Fraone J, Eddy S. The New Dad: Take Your Leave: Perspectives on Paternity Leave from Fathers, Leading Organizations, and Global Policies. Boston, Mass: Boston College Center for Work & Family; 2014.
11. Carmen Castro-García & Maria Pazos-Moran. Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe, Feminist Economics, 2015. DOI: 10.1080/13545701.2015.1082033
12. International Labour Organization. Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World. Genève, Zwitserland: ILO; 2014.
13. WOMEN Inc. Uitkomsten onderzoek: 'De verdeling van zorg voor kinderen', online publicatie; 2014.
14. WOMEN Inc. Uitkomsten onderzoek: 'de verdeling van zorg voor kinderen', online publicatie; 2014
15. Sonke Gender Justice Network en Mosaic. Paternity Leave in South Africa - Position Paper. Kaapstad, Zuid-Afrika; 2015.
16. Pazos Morán, M. Questions and answers regarding maternity and paternity leave. PLENT-Spain (PPIINA).
17. Sonke Gender Justice Network en Mosaic. Paternity Leave in South Africa - Position Paper. Kaapstad, Zuid-Afrika; 2015.
18. O'Brien M. Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy Impact. Annals of the American Academy of Political and Social Science 2009; 624: 190-213.
19. Sandberg JF, Hofferth SL. Changes in children's time. A correction. Demography. 2005; 42(2): 391-395.
20. O'Brien, M. Fathers, parental leave policies, and infant quality of life: International perspectives and policy impact. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. 2009; 624(1): 190–213.
21. Ricardo C. Men, Masculinities and Changing Power: A Discussion Paper on Engaging Men in Gender Equality from Beijing 1995 to 2015. Washington, DC: MenEngage Alliance en UN Women; 2014.
22. Feldman, R. Natural variations in maternal and paternal care are associated with systematic changes in oxytocin following parent–infant contact. Journal of Psychoneuroendocrinology. 2010; 35(8): 1133–1141.
23. UN Convention 156, Recommendation No. 165, Paragraph 22(1).
24. Pronzato C. Return to Work after Childbirth: Does Parental Leave Matter in Europe? Colchester, VK: Institute for Social and Economic Research, University of Essex; 2007.
25. Commissie Gelijke Behandeling. Hoe is het bevallen? Onderzoek naar discriminatie van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen op het werk; 2012.
26 Claartje J. Vinkenburg, Marloes L. van Engen, Jennifer Coffeng, Josje S.E. Dikkers. Bias in Employment Descicions about Mothers and Fathers: The (Dis)Advantages of Sharing Responsibilities. Social Issues. 2012; 68 (4): 725-74.
27. WomenINC Whitepaper. De Winst van Zorgvriendelijk Werkgeverschap: De uitdaging van nu: werk en prive in balans; 2016.
28. Waldfogel J. The impact of the Family and Medical Leave Act. Journal of Policy Analysis andn Management 1999; 18(2): 281–302.
29. Meyer CS, Mukerjee S, Sestero A. Work-family benefits: Which ones maximize profits? Journal of Managerial Issues. 2001; 13(1): 2844.
30. Galinsky E. The 1998 Business Work-Life Study: A Sourcebook. New York, NY: Families and Work Institute; 1998.
31. Ladge J, Humberd B, Harrington B, Watkins M. Updating the organization MAN: An examination of involved fathering in the workplace. Academy of Management Perspectives. 2014; 29(1): 152-171.

32. Tanaka, S., & Waldfogel, J. Effects of parental leave and working hours on fathers' involvement with their babies: Evidence from the UK Millennium Cohort Study. Community, Work & Family. 2007; 10(4), 409-426.
33. Lamb M, Lewis C. Father–Child Relationships. In: Cabrera NJ, Tamis-LeMonda CS. Handbook of Father Involvement: Multidisciplinary Perspectives, Second Edition. New York, NY: Routledge; 2013
34. Leidy S, Schofield TJ, Parke RD. Fathers' Contributions to Children's Social Development. In: Cabrera NJ, Tamis-LeMonda CS. Handbook of Father Involvement: Multidisciplinary Perspectives, Second Edition. New York, NY: Routledge; 2013.
35. Alloy LB, Abramson LY, Tashman NA, Berrebbi, DS, Hogan ME, Whitehouse, WG, Crossfield AG, Morocco A. Developmental origins of cognitive vulnerability to depression: Parenting, cognitive, and inferential feedback styles of the parents of individuals at high and low cognitive risk for depression. Cognitive Therapy and Research. 2001; 25(4): 397-423.
36. Brazelton TB, Greenspan SI. The Irreducible Needs of Children: What Every Child Must Have to Grow, Learn, and Flourish. Herdruk. Cambridge, MA: Da Capo Press; 2001.
37. Allgood SM, Beckert TE, Peterson C. The Role of Father Involvement in the Perceived Psychological Well-Being of Young Adult Daughters: A Retrospective Study. North American Journal of Psychology. 2012; 14(1): 95-110.
38. Alloy LB, Abramson LY, Tashman NA, Berrebbi, DS, Hogan ME, Whitehouse, WG, Crossfield AG, Morocco A. Developmental origins of cognitive vulnerability to depression: Parenting, cognitive, and inferential feedback styles of the parents of individuals at high and low cognitive risk for depression. Cognitive Therapy and Research. 2001; 25(4): 397-423.
39. Lamb M, Lewis C. Father–Child Relationships. In: Cabrera NJ, Tamis-LeMonda CS. Handbook of Father Involvement: Multidisciplinary Perspectives, Tweede Editie. New York, NY: Routledge; 2013.
40. Burgess A. The Costs and Benefits of Active Fatherhood: Evidence and Insights to Inform the Development of Policy and Practice. London, V.K.: Fathers Direct; 2006.
41. Flouri E. Fathering and Child Outcomes. West Sussex, V.K.: John Wiley & Sons; 2005.
42. Barker G, Contreras JM, Heilman. STATE OF THE WORLD'S FATHERS | 247 B, Singh AK, Verma RK, Nascimento M. Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES). Washington, D.C.: International Center for Research on Women (ICRW) en Rio de Janeiro: Instituto Promundo; 2011.
43. Barker G, Contreras JM, Heilman STATE OF THE WORLD'S FATHERS | 247 B, Singh AK, Verma RK, Nascimento M. Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES). Washington, D.C.: International Center for Research on Women (ICRW) en Rio de Janeiro: Instituto Promundo; 2011.
44. Levtov RG, Barker G, Contreras-Urbina M, Heilman B, Verma R. Pathways to Gender-equitable Men: Findings from theInternational Men and Gender Equality Survey in Eight Countries. Men and Masculinities. 2014; 17(5): 467–501.
45. Lamb ME. The Role of the Father in Child Development. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons; 2004.
46. Raeburn, R. Do Fathers Matter? What Science is Telling Us About the Parent We've Overlooked. New York: Scientific American/Farrar, Straus and Giroux; 2014.
47. Holter O, Svare H, Egeland C. Gender Equality and Quality of Life: A Norwegian Perspective. Oslo, Noorwegen: The Nordic Gender Institute (NIKK); 2009.
48. Croft A, Schmader T, Block K, Baron A. The second shift reflected in the second generation: Do parents' gender roles at home predict children's aspirations? Psychological Science. 2014; 25(7): 1418-28.
49. Barker G, Contreras JM, Heilman STATE OF THE WORLD'S FATHERS | 247 B, Singh AK, Verma RK, Nascimento M. Evolving Men: Initial Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES). Washington, D.C.: International Center for Research on Women (ICRW) en Rio de Janeiro: Instituto Promundo; 2011.
50. Smit R. Family-Related Policies in Southern African Countries: Are Working Parents Reaping Any Benefits? Journal of Comparative Family Studies. 2011; 42(1): 15-36.
51. Johansson E-A. The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings. Uppsala, Zweden: Institute for Labor Market Policy Evaluation; 2010.
52. Bratberg E, Naz G. Does Paternity Leave Affect Mothers' Sickness Absence? Bergen, Noorwegen: University of Bergen Economics; 2009.
53. Ricardo C. Men, Masculinities and Changing Power: A Discussion Paper on Engaging Men in Gender Equality from Beijing 1995 to 2015. Washington, DC: MenEngage Alliance en UN Women; 2014.
54. DeGeer I, Carolo H, Minerson T. Give Love, Get Love: The Involved Fatherhood and Gender Equality Project. Toronto, ON: White Ribbon Campaign; 2014.
55. Burgess A. The Costs and Benefits of Active Fatherhood: Evidence and Insights to Inform the Development of Policy and Practice. London, V.K.: Fathers Direct; 2006.
56. WomenINC Whitepaper. De Winst van Zorgvriendelijk Werkgeverschap: De uitdaging van nu: werk en prive in balans; 2016.
57. Patnaik A. Making Leave Easier: Better Compensation and Daddy-Only Entitlements. New York, NY: Social Science Research Network; 2012.
58. Patnaik A. Merging Separate Spheres: The Role of Policy in Promoting "Dual-Earner Dual-Carer" Households. New York: Social Science Research Network; 2013.
59. Sander Hoogendoorn van het Amsterdam Center for Entrepreneurship (ACE). Diversity and Team Performance: A Series of Field Experiments; 2013.
60. ABN AMRO Economisch Bureau. Samen uit, samen thuis: vrouwen en de arbeidsmarkt; 2015.