

Bruselas, 15 de noviembre de 2024
(OR. en)

15104/24

SOC 800
GENDER 242
ECOFIN 1229

NOTA

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
N.º doc. prec.:	14937/24
Asunto:	Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el fomento del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y de la igualdad de género en todas las generaciones en el contexto de los retos demográficos - <i>Aprobación</i>

1. La Presidencia ha elaborado un proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el fomento del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y de la igualdad de género en todas las generaciones en el contexto de los retos demográficos.
2. El Grupo «Cuestiones Sociales» examinó las Conclusiones los días 16 de septiembre y 15 y 30 de octubre de 2024.
3. Se ha alcanzado un acuerdo de principio sobre el proyecto de texto que figura en el anexo de la presente nota.
4. Se ruega al Comité de Representantes Permanentes que remita el proyecto de Conclusiones que figura en el anexo de la presente nota al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores con vistas a su adopción en su sesión del 2 de diciembre de 2024.

Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre el fomento del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y de la igualdad de género en todas las generaciones en el contexto de los retos demográficos

RECONOCIENDO QUE:

1. La igualdad de género y los derechos humanos constituyen el núcleo de los valores europeos. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea consagrado en los Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (la «Carta»).
2. El artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que, en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.
3. En el artículo 153 del TFUE se establece que la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.
4. En el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), entre otras cosas, se establece que «la Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño».
5. El artículo 33 de la Carta establece que la familia debe gozar de protección en los planos jurídico, económico y social. Asimismo, dispone que, «con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño».

6. Los principios de igualdad de género y de equilibrio entre vida profesional y la vida privada se reconocen en los principios 2 y 9 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017.
7. El aumento de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y de calidad es una condición indispensable para la estabilidad, el crecimiento y la competitividad en materia económica. Por lo tanto, deberían tomarse medidas para lograr la igualdad de género por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, en particular facilitando la conciliación de la vida profesional, familiar y privada tanto a las mujeres como a los hombres a lo largo de toda la vida.
8. El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral es esencial para cumplir el objetivo principal de la UE para 2030 de alcanzar una tasa de empleo del 78 % entre la población de 20 a 64 años, que se estableció en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y fue refrendado por los dirigentes de la Unión en la Cumbre Social de Oporto de mayo de 2021. Todo ello contribuye al avance de la igualdad de género. También se ha añadido al plan de acción un objetivo secundario con el que se persigue reducir, al menos a la mitad para 2030, la brecha de género en el empleo en comparación con 2019.
9. La Comunicación de la Comisión sobre la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 hace hincapié en que «mejorar la conciliación de la vida privada y la vida profesional de los trabajadores es una de las formas de abordar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Ambos progenitores tienen que sentirse responsables y facultados en lo relativo a las responsabilidades asistenciales». La estrategia destaca también que los estereotipos de género son una de las causas profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres.
10. Según la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, «las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional deben contribuir a lograr la igualdad de género promoviendo la participación de las mujeres en el mercado laboral, el reparto igualitario de las responsabilidades en el cuidado de familiares entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades de género en materia de ingresos y salarios. Estas políticas deben tener en cuenta los cambios demográficos, incluidos los efectos del envejecimiento de la población».

11. La Estrategia Europea de Cuidados pone de relieve la importancia de garantizar el acceso a unos servicios asistenciales accesibles, asequibles y de alta calidad en toda la Unión Europea y mejorar la situación tanto de quienes prestan cuidados como de quienes los reciben, ya sea de manera profesional o no profesional. La estrategia va acompañada de dos Recomendaciones del Consejo, una sobre educación y cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 y otra sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles, que fomentan medidas de mejora del acceso a cuidados de buena calidad asequibles para menores y otras personas dependientes durante toda la vida. Además, se complementa con las Conclusiones del Consejo sobre la transición de los sistemas de cuidados a lo largo de la vida hacia unos modelos de asistencia holísticos, centrados en las personas, basados en la comunidad y con perspectiva de género. En estas Conclusiones también se pone de relieve la importancia de facilitar la vida independiente.
12. La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea tiene como objetivo, entre otras cosas, mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, en particular de aquellos en actividades laborales nuevas o atípicas, dejando lugar también para la adaptabilidad y la innovación en el mercado laboral.
13. En la Comunicación de la Comisión titulada «Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación» se afirma que «se debe apoyar a todos para poder elegir tanto una carrera profesional como una familia. La elección de tener hijos es personal. Sin embargo, la calidad de vida, la disponibilidad de cuidados y vivienda, así como las oportunidades de trabajo y unos ingresos adecuados, pueden configurar estas opciones. Existe una tendencia creciente de los jóvenes a posponer la decisión de crear una familia o limitar su tamaño». «Entre los elementos clave que explican la brecha entre el tamaño real de la familia y el deseado figuran la dificultad de conciliar las responsabilidades laborales y asistenciales y las persistentes desigualdades de género, así como la inseguridad económica y social vinculada a las perspectivas de empleo, el coste de la vida y la vivienda». La Comunicación subraya que la igualdad de género, la no discriminación, el respeto de los derechos fundamentales, y la solidaridad y la equidad intergeneracionales deben ocupar un lugar central en las decisiones políticas.

14. En el dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) titulado «Garantizar un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada para todas las personas en respuesta a sus necesidades: ¿cómo unas condiciones laborales flexibles y adecuadas pueden apoyar la solidaridad intergeneracional y el empoderamiento de las mujeres?» se hace hincapié en la función de las medidas de fomento del equilibrio basadas en las necesidades en lo referente a fórmulas de trabajo flexible y servicios asequibles, disponibles, accesibles y de alta calidad que beneficien a todas las partes interesadas. También recomienda la creación de un conjunto de instrumentos en materia de cuidados con indicadores y objetivos para los cuidados de larga duración. Además, pone de relieve la importancia de examinar el estado de las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional en las empresas de la UE, ya que «ayudar a los trabajadores a conciliar las responsabilidades familiares no solo mejora la productividad y la retención, sino que también impulsa el rendimiento general de la empresa».
15. En el dictamen del Comité de las Regiones sobre el conjunto de instrumentos demográficos de la Comisión se subraya la importancia del equilibrio entre vida privada y vida profesional y la solidaridad intergeneracional como elementos clave para abordar los retos demográficos de Europa. Se destaca que mejorar el equilibrio entre vida privada y vida profesional a través de iniciativas en materia de educación y asistencia infantil asequible y condiciones laborales flexibles es esencial para ayudar a las familias y permitir que tanto hombres como mujeres participen plenamente en el mercado laboral. También se pone de relieve la cooperación intergeneracional, con atención al fomento del envejecimiento activo y la transferencia de capacidades entre generaciones para garantizar que las personas de todas las edades puedan vivir de forma satisfactoria e independiente al tiempo que contribuyen a la sociedad.
16. En las Conclusiones tituladas «El camino a seguir ante los retos demográficos», el Consejo puso de relieve que para que las políticas demográficas sean eficaces tienen que ser fiables y duraderas. La inversión en una educación infantil y atención a la infancia asequibles y de alta calidad puede contribuir a la renovación demográfica, beneficiar a los niños desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico y crear una mano de obra futura más resiliente al tiempo que se consiguen mejores resultados sociales.

17. Como se menciona en el documento de trabajo de la Comisión titulado «The impact of demographic change in a changing environment» [El impacto del cambio demográfico en un entorno en evolución], para «garantizar la prosperidad y el bienestar futuros en la UE, es esencial abordar los retos asociados a la transición demográfica. Entre ellos, el envejecimiento de la población, la reducción de la población en edad de trabajar y el descenso de la población, en general, además del aumento de las diferencias regionales, incluida la creciente brecha entre zonas urbanas y rurales» (traducción no oficial).
18. En las Conclusiones sobre la gestión del cambio demográfico en Europa, el Consejo acogió favorablemente la Comunicación de la Comisión sobre el conjunto de instrumentos demográficos, incluido su análisis y la petición de un enfoque global sobre la gestión del cambio demográfico. También subrayó «la necesidad de adoptar nuevas medidas para gestionar el cambio demográfico en Europa realizando esfuerzos continuos por reflejar el cambio demográfico y sus efectos en la competitividad, el capital humano y la igualdad».

CONSIDERANDO QUE:

19. La Unión ha logrado grandes avances en la mejora de la conciliación de la vida profesional, la vida familiar y la vida privada. No obstante, en particular los progenitores con hijos o hijas pequeños siguen afrontando dificultades para conciliar el trabajo con la atención a la infancia. Dada la persistencia de los estereotipos de género y la frecuente insuficiencia de los sistemas de apoyo, los progenitores, en especial las madres, en muchos casos, afrontan grandes dificultades para compatibilizar la maternidad o la paternidad con una carrera profesional. Aunque va en aumento el número de padres que utiliza medidas como los permisos de paternidad o permisos parentales, las mujeres aún se encargan de una parte desproporcionada tanto del trabajo de cuidado como de las tareas domésticas de carácter no remunerado, por lo que se enfrentan a múltiples cargas a la hora de reincorporarse al mercado laboral tras el embarazo. Los hombres no adaptan su tiempo de trabajo remunerado a las responsabilidades de cuidado en la misma medida que las mujeres. La consecuente brecha de género en los cuidados tiene una repercusión negativa en las tasas de empleo femenino y en la progresión profesional de las mujeres, lo que intensifica otras brechas de género, entre ellas, la brecha salarial de género y el mayor riesgo de pobreza que afrontan las mujeres.

20. Una manera de facilitar que haya tasas de empleo más elevadas entre los cuidadores principales, que son fundamentalmente mujeres, es a través de medidas que garanticen o apoyen el acceso a fórmulas de trabajo flexible. La Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional tiene por objeto facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores que sean progenitores o cuidadores. La Directiva le otorga a los progenitores y cuidadores el derecho de solicitar fórmulas de trabajo flexible. Entre ellas, se podrían contemplar el trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad horaria y el trabajo a distancia, y también podría darse una reducción del horario laboral. No obstante, es esencial garantizar que servirse de dichas fórmulas no tenga consecuencias negativas en la promoción profesional, la evolución salarial, los ingresos, la autosuficiencia económica, los horarios laborales y los derechos de pensión de los trabajadores. Estas consecuencias pueden ser particularmente desfavorables para las mujeres si utilizan las fórmulas de trabajo flexible con mayor frecuencia que los hombres. Los derechos que emanan de la Directiva son fundamentales para lograr un reparto más equitativo de las responsabilidades en el cuidado entre hombres y mujeres y aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, con arreglo a las normas aplicables, el derecho de solicitar fórmulas de trabajo flexible corresponde únicamente a los progenitores o cuidadores y no a la empresa.
21. Si bien las fórmulas de trabajo flexible tienen por objeto promover el equilibrio entre vida profesional y vida privada, también pueden reforzar los estereotipos de género y las normas de género tradicionales, ya que las mujeres suelen encargarse de la mayoría de las responsabilidades de cuidado. En la UE, el 29,1 % de las trabajadoras tienen empleos a tiempo parcial, mientras que entre los hombres esta cifra se reduce al 9,2 %. Además, existen considerables diferencias entre los Estados miembros, no solo en cuanto a la proporción de mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial, sino también a los motivos por los que lo hacen y a las posibilidades que tienen de ajustar su horario laboral si así lo desean.

22. Habida cuenta de que la tasa de actividad, la remuneración, el horario laboral y la progresión laboral de mujeres y hombres tras el nacimiento de un bebé aún difieren considerablemente —en otras cosas, debido a los estereotipos de género y los roles de género tradicionales—, contar con medidas que promuevan la distribución equitativa del trabajo remunerado y el trabajo de cuidado no remunerado resulta crucial para implicar a los hombres en las responsabilidades de cuidado. Los permisos parentales individuales e intransferibles adecuadamente remunerados, la protección contra el despido y la protección contra la discriminación con arreglo a la legislación de la UE ayudan a que los nuevos progenitores, especialmente las madres, vuelvan al trabajo. Estas medidas pueden ayudar a reequilibrar la carga de los cuidados entre los progenitores, a que las mujeres y los hombres consigan un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y a aumentar la tasa de empleo entre las mujeres. También pueden facilitar la progresión profesional de las mujeres desde el punto de vista de la remuneración y el ascenso a puestos de toma de decisiones, constituyéndose así como un importante eje impulsor para la igualdad de género.
23. La crianza de los hijos es un esfuerzo a largo plazo y para que las políticas demográficas sean eficaces tienen que ser fiables y duraderas. La inversión en una educación infantil y atención a la infancia asequibles y de alta calidad puede contribuir a la renovación demográfica y tener resultados positivos importantes, en particular para los niños y niñas desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico, ayudando a que la mano de obra futura sea más resiliente ante los retos demográficos y consiguiendo mejores resultados sociales a lo largo del ciclo de vida.
24. En la UE, unos 7,8 millones de progenitores viven solos con sus hijos o hijas a cargo y, entre ellos, el 80 % son madres solas¹. Para poder participar en el mercado laboral, las familias monoparentales necesitan sistemas de apoyo integrales que ofrezcan flexibilidad, incluidas instalaciones específicas en el trabajo y servicios de educación infantil y atención a la infancia adaptados al horario laboral de los progenitores².

¹ Datos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género basados en microdatos de las EU-SILC de 2022.

² Véase la nota anterior.

25. En la UE, las mujeres asumen una proporción considerablemente mayor de la prestación de cuidados, ya que el 25 % cita las obligaciones de cuidado como una de las razones para no participar en el mercado laboral o para trabajar a tiempo parcial, en comparación con solo el 5,1 % de los hombres³. Como reveló una encuesta del Instituto Europeo de la Igualdad (EIGE), en torno a un 56 % de las mujeres con hijos o hijas menores de 12 años pasan al menos 5 horas al día en tareas de atención a la infancia en comparación con un 26 % de los hombres⁴. Se calcula que este desequilibrio cuesta 242 000 millones de euros al año⁵. Por lo tanto, el acceso a servicios de cuidado profesionales que sean accesibles, asequibles y de buena calidad es crucial para reducir la carga de los cuidados en el entorno familiar para las mujeres y promover la igualdad de género, ya que es más probable que las mujeres con hijos e hijas pequeños que utilizan servicios de educación infantil y atención a la infancia tengan trabajo y dediquen menos tiempo a tareas intensivas de atención a la infancia. Las actividades de cuidado son fundamentales para el bienestar colectivo de las sociedades. Por lo tanto, es importante que la sociedad valore a las personas que trabajan en el sector de la prestación de cuidados y se les ofrezcan suficientes perspectivas profesionales y oportunidades de formación. Otro reto importante es garantizar un nivel adecuado de dotación de personal. Las mujeres también se ocupan predominantemente de las personas mayores y los adultos dependientes que necesitan cuidados permanentes a lo largo de toda la vida y, a menudo, compaginan el trabajo y los cuidados, lo que supone un importante reto social que limita su potencial en el mercado laboral en el contexto del envejecimiento de la población. Tanto las mujeres como los hombres que prestan cuidados no profesionales de larga duración se enfrentan a muchas dificultades para conciliar la vida profesional, familiar y privada.

³ EUROSTAT: Motivo principal para el trabajo a tiempo parcial, distribuciones por sexo y edad (%), 2022.

⁴ INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* [Mejorar el equilibrio entre vida profesional y vida privada: salvar la brecha de género en los cuidados], 2023 https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

⁵ <https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

26. Las mujeres tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial, de solicitar más permisos parentales y de ausentarse del trabajo para cuidar a familiares enfermos, y también es probable que realicen más trabajo de cuidado no remunerado y trabajo doméstico que los hombres. Además, las mujeres dedican más tiempo al cuidado de los menores, a cuidados en el entorno familiar y a tareas domésticas, mientras que los hombres llevan a cabo más actividades de aprendizaje y ocio con los hijos e hijas. Estas divisiones reflejan y refuerzan los estereotipos de género y perpetúan la desigualdad entre mujeres y hombres tanto en el lugar de trabajo como en el hogar. Por lo tanto, para salvar la brecha de género y combatir los estereotipos, se necesitan medidas específicas de conciliación entre vida profesional y vida privada que promuevan la participación equitativa de los hombres en las responsabilidades de cuidado.
27. El acceso a permisos de paternidad y permisos parentales intransferibles, el aumento de la flexibilidad y unos ingresos de sustitución altos durante dichos permisos son un incentivo para los padres y dan lugar a que se utilicen más los permisos. El que los padres utilicen los permisos parentales y de paternidad desde el principio contribuye a un reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado y tareas domésticas en general y también a largo plazo.
28. La «generación sándwich» está integrada por personas, en su mayoría mujeres, que cuidan simultáneamente de sus hijos e hijas, adultos dependientes y familiares de edad avanzada con necesidades de cuidado, para lo que necesitan diversas medidas de apoyo. Se necesitan iniciativas renovadas, que incluyan la mejora de los recursos y las medidas que ya existen, para ampliar la oferta de servicios de educación infantil y atención a la infancia y cuidados de larga duración profesionales, accesibles, asequibles y de buena calidad que sean compatibles con el trabajo a tiempo completo. Según Eurostat, el 50 % de las mujeres y el 45,9 % de los hombres entre 16 y 74 años desempeñan labores de atención a la infancia y prestan cuidados no profesionales de larga duración. Además, el trabajo de cuidado no profesional puede repercutir negativamente en la salud física y mental y el bienestar de los cuidadores, en particular en el caso de las mujeres, que participan con mayor frecuencia en los cuidados en el entorno familiar⁶. La solidaridad intergeneracional voluntaria puede ser un apoyo complementario y ayudar a promover la igualdad de género siempre y cuando se trabaje en pro de garantizar que el trabajo de cuidado no profesional se reparta equitativamente, sin estereotipos de género, y no se imponga principalmente a las mujeres y las niñas.

⁶ INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* [Mejorar el equilibrio entre vida profesional y vida privada: salvar la brecha de género en los cuidados] https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. La solidaridad y cooperación intergeneracionales pueden ser beneficiosas para todas las generaciones. Las relaciones intergeneracionales pueden revigorizar y motivar a los adultos mayores, así como ayudar a reducir la probabilidad de que sufran depresiones y soledad. Estas relaciones también pueden fomentar la estimulación cognitiva y ofrecer a los adultos de más edad la oportunidad de adquirir nuevas habilidades. Por otra parte, las actividades de cuidado no profesionales, desempeñadas principalmente por las mujeres, pueden dar lugar a repercusiones físicas, mentales y económicas graves, entre ellas, la reducción de las oportunidades de empleo y la percepción de pensiones más bajas. Además, si bien la cooperación intergeneracional puede suponer un apoyo inestimable, debería ser voluntaria y darse en el marco de unos sólidos servicios asistenciales públicos y unos sistemas de protección social con perspectiva de género y la inversión de los gobiernos es esencial para garantizar que se satisfagan adecuadamente las necesidades tanto de las generaciones más jóvenes como de las más mayores. Estos principios y medidas también necesitan ir acompañados de incentivos económicos para participar en el mercado laboral.
30. Es de una importancia capital que el Estado del bienestar preste servicios profesionales de educación infantil y atención a la infancia y otros servicios de cuidados y de apoyo. Sin embargo, cuando sea posible, las generaciones de más edad también pueden optar por desempeñar un papel importante como apoyo a la conciliación de la vida laboral, familiar y privada de los progenitores con hijos e hijas pequeños que deseen reincorporarse al mercado laboral, especialmente en el caso de las mujeres. Los jóvenes también pueden optar por ayudar a sus progenitores y abuelos cuando lo necesiten durante su vejez. Los familiares o miembros de más edad de la comunidad también pueden optar por convertirse en mentores y compartir sus conocimientos y habilidades, así como servir de respaldo complementario en las relaciones de familia o prestar apoyo cuando los vínculos familiares sean frágiles.
31. Dado que la esperanza de vida sigue aumentando en toda Europa, garantizar que, en el futuro, los sistemas de pensiones y de protección social de los Estados miembros sean adecuados requerirá ajustes como, por ejemplo, la prolongación de la vida laboral tanto para las mujeres como para los hombres.
32. Si bien la ayuda de las personas mayores para lograr una mejor conciliación de la vida profesional, familiar y privada podría beneficiar a todas las partes, es importante garantizar que no tenga repercusiones negativas en sus ingresos, en su posición en el mercado laboral ni en su bienestar físico y mental.

33. En toda Europa, muchos jóvenes, especialmente las chicas, también contribuyen al trabajo de cuidados y ofrecen apoyo emocional o ayuda práctica a familiares mayores, con necesidades de cuidado, con discapacidad o con enfermedades crónicas. Es posible que los jóvenes que prestan cuidados se valoren mejor a sí mismos, desarrollen una mejor autoestima y muestren más empatía y madurez. Aunque estas interacciones pueden tener ventajas para ambas partes, prestar cuidados desde una edad temprana también puede conllevar riesgos, ya que los jóvenes que tienen familiares con necesidad de cuidados tienden a presentar más problemas de salud mental y a rendir menos en sus estudios, además de estar expuestos a otras circunstancias adversas con consecuencias a largo plazo sobre sus ingresos y su inclusión en la sociedad.
34. Las presentes Conclusiones se basan en trabajos anteriores y en los compromisos políticos manifestados por el Consejo, la Comisión y el Parlamento Europeo y las partes interesadas en este ámbito, en particular en los documentos que se enumeran en el anexo.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS, CON ARREGLO A SUS COMPETENCIAS, AL TIEMPO QUE RESPETANDO EL COMETIDO Y LA AUTONOMÍA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y TENIENDO EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS NACIONALES, A QUE:

35. PROMUEVAN la labor de las empresas y los interlocutores sociales en pro del desarrollo, el fortalecimiento y la puesta en marcha de medidas de conciliación entre vida profesional y vida privada tanto para las mujeres como para los hombres en toda su diversidad, de medidas de salud mental dirigidas a mejorar el bienestar de los trabajadores, así como medidas relativas al lugar de trabajo que sean favorables a las familias y tengan perspectiva de género, entre ellas, medidas de apoyo a la lactancia y la entrega de información específica para padres que satisfaga las necesidades y expectativas parentales y también permita satisfacer las necesidades emocionales, psicológicas y físicas de los menores.
36. GARANTICEN servicios de educación infantil y atención a la infancia asequibles, accesibles y de calidad para menores, personas con discapacidad, personas mayores y otras personas necesitadas, entre ellos, la asistencia a domicilio y los cuidados comunitarios que sirven de apoyo a la vida independiente, en consonancia con las Recomendaciones pertinentes del Consejo.

37. TOMEN medidas en materia de educación infantil y atención a la infancia que estén en consonancia con la Recomendación del Consejo relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030. Resulta esencial mejorar los permisos parentales y los servicios educación infantil y atención a la infancia, así como apoyar a las familias monoparentales, entre otras cosas, por medio de ayudas económicas.
38. INTENSIFIQUEN la ejecución de la Garantía Infantil Europea, especialmente en lo que se refiere a proporcionar acceso efectivo y gratuito a servicios de educación infantil y atención a la infancia a los menores en riesgo de pobreza o exclusión social.
39. SENSIBILICEN a las empresas y les PRESTEN APOYO en cuanto a la aplicación de prácticas laborales que se adapten a las necesidades individuales de los trabajadores, como el teletrabajo y las fórmulas de trabajo flexible, entre ellas, las semanas de trabajo comprimidas u horarios laborales reducidos, así como en cuanto al establecimiento de permisos específicos y medidas de protección relacionadas, y en cuanto a otras iniciativas con vistas a mejorar el equilibrio entre vida profesional y vida privada para todos, en particular para quienes tengan hijos e hijas pequeños y para trabajadores con otras responsabilidades de cuidado. TENGAN EN CUENTA las necesidades de los trabajadores con discapacidad en este contexto. Además, es importante reconocer que la falta de equilibrio entre la vida profesional, familiar y privada supone un riesgo para la salud laboral y adoptar medidas preventivas al respecto.
40. PROMUEVAN LA SENSIBILIZACIÓN sobre el hecho de que todos los progenitores, y particularmente las madres, pueden necesitar ayuda para conciliar mejor la vida profesional y la vida privada, y las empresas pueden desempeñar un papel activo y propicio a este respecto atendiendo a las necesidades individuales de todos los progenitores y otros cuidadores que tengan en plantilla.

41. GARANTICEN la transposición y aplicación oportunas y correctas de la legislación de la UE en materia de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación y en materia de conciliación de la vida profesional y la vida privada de los progenitores y los cuidadores, tomando en consideración la distribución desigual del trabajo de cuidado no remunerado en perjuicio de las mujeres.
42. TOMEN MEDIDAS para mejorar la provisión de servicios de educación infantil y atención a la infancia y también de servicios de cuidado a lo largo de toda la vida destinados menores y otras personas dependientes que sean inclusivos, accesibles, flexibles, asequibles y de calidad, y que sirvan de apoyo para progenitores con responsabilidades de cuidado, garantizando al mismo tiempo que se preste especial atención a que los menores y otras personas que reciben cuidados tengan una experiencia positiva. SENSIBILICEN al público sobre la importancia y el valor social y económico del trabajo de prestación de cuidados, que resulta esencial para el bienestar colectivo de las sociedades. MEJOREN las condiciones de trabajo de los trabajadores de este sector para garantizar la disponibilidad de suficientes servicios.
43. PREVENGAN Y COMBATAN CON EFICACIA la discriminación y las represalias en caso de embarazo, maternidad o paternidad, y por haber disfrutado de permisos de maternidad, paternidad o cualquier tipo de permiso parental o para cuidadores —o por haberlos solicitado—, así como por haber solicitado fórmulas de trabajo flexible, garantizando el cumplimiento de la legislación de la UE.
44. PROMUEVAN iniciativas de sensibilización, particularmente en materia de educación y formación, que pongan de relieve los beneficios de que las mujeres y los hombres se repartan de forma equitativa las responsabilidades domésticas y de cuidado, también con vistas a combatir los estereotipos de género.
45. CONSIDEREN estrategias y medidas para mejorar las perspectivas laborales de los cuidadores no profesionales, con especial atención a las mujeres mayores de cincuenta años entre las que se dan tasas de empleo bajas. Entre dichas medidas, se pueden contemplar, entre otras, la prestación de formación, asesoramiento y apoyo psicológico, así como aumentar la disponibilidad de servicios de cuidados de larga duración de buena calidad.

46. COLABOREN, cuando proceda, con empresas y representantes de los trabajadores en la sensibilización y la formación del personal de dirección y la plantilla sobre los beneficios económicos y sociales de la retención de trabajadores y sobre la función en este contexto de las medidas de conciliación entre vida profesional y vida privada para los progenitores y cuidadores, subrayando la importancia de adoptar una perspectiva de género y de evitar los sesgos de género, también con vistas a conservar el talento femenino.
47. PROMUEVAN la utilización de la negociación colectiva y el diálogo social en el contexto del diseño y la aplicación de medidas de conciliación entre vida profesional y vida privada, incluidas las fórmulas de trabajo flexible, a fin de satisfacer las necesidades de los progenitores y los cuidadores.
48. PROMUEVAN LA SENSIBILIZACIÓN sobre los estereotipos y sesgos de género, desde una edad temprana, y los COMBATAN, especialmente en la educación y el mundo laboral, así como en la sociedad en general, también para promover la participación equitativa de los hombres en el trabajo doméstico, en las tareas de cuidado en el entorno familiar y en el cuidado de sus hijos e hijas y otras personas dependientes, lo que incluye la utilización de permisos parentales, de paternidad y para cuidadores. SENSIBILICEN a la sociedad sobre la importancia de la contribución activa y equitativa de los hombres en este sentido. PROMUEVAN la implicación de los hombres, tanto adultos como menores, como agentes y beneficiarios del cambio y en la consecución de la igualdad de género en cuanto al trabajo de prestación de cuidados remunerado y no remunerado. GARANTICEN que se pueda acceder fácilmente a la información sobre las prestaciones parentales disponibles y la normativa y derechos jurídicos al respecto.
49. PROMUEVAN un enfoque basado en los derechos para apoyar a las personas, especialmente a las mujeres y las niñas, que se encargan de la crianza de menores al tiempo que cuidan de familiares mayores o con discapacidad o enfermedades graves. Para poder conciliar la vida profesional, familiar y privada, y tomar sus propias decisiones en este contexto, estos cuidadores no profesionales requieren un apoyo especial, como medidas de conciliación de la vida profesional y la vida privada, servicios de respiro, formación, medidas de salud y seguridad, asesoramiento, asistencia sanitaria y apoyo psicológico, así como ayudas económicas.

50. TOMEN EN ESPECIAL CONSIDERACIÓN las necesidades de las personas y familias en situación de vulnerabilidad y REFUERZEN la existencia de incentivos para ellas a fin de facilitar una mejor conciliación de la vida profesional, familiar y privada. PRESTEN un apoyo adicional a los progenitores con discapacidad y a los progenitores de menores con discapacidad o enfermedades tomando en consideración sus necesidades específicas en materia de servicios de apoyo, entre ellos, los de asistencia personal y la atención sanitaria. CONSIDEREN la situación de las familias monoparentales a la hora de diseñar medidas de apoyo a los progenitores.
51. PROMUEVAN la solidaridad intergeneracional a través de estrategias y medidas que contemplen actividades e iniciativas de cooperación entre generaciones, con un especial énfasis en el apoyo mutuo, y garanticen el equilibrio entre vida profesional y vida privada y la presencia de una comunidad de apoyo a todas las personas. PROMUEVAN LA SENSIBILIZACIÓN, cuando proceda, sobre el valor social de cuidar a las personas mayores, incluido el valor de los cuidados que prestan las personas cercanas a quien necesita cuidados.
52. APOYEN a las autoridades locales a la hora de poner en contacto a jóvenes y mayores mediante iniciativas como los espacios multigeneracionales y programas de voluntariado, y también mediante el intercambio de buenas prácticas en el ámbito de las políticas inclusivas y favorables a las familias, así como promoviendo el diálogo y la solidaridad intergeneracionales.
53. OFREZCAN a las personas mayores la oportunidad de participar en actividades acordes con su experiencia y conocimientos para aprovechar así su potencial y animarlas a seguir teniendo un papel productivo en la sociedad y en su comunidad inmediata. APOYEN las iniciativas para promover el envejecimiento activo y saludable, poniendo así los cimientos de una vida laboral más larga y sostenible en el contexto de los retos demográficos. PROMUEVAN, con respecto al envejecimiento, un enfoque basado en los derechos y una perspectiva que abarque toda la vida, al tiempo que se abordan la diversas necesidades y el potencial de todas las personas en la sociedad.
54. PROMUEVAN programas de voluntariado entre los jóvenes que se centren en ayudar a las personas mayores con tareas cotidianas, fomentando así una cultura de cuidado y responsabilidad.

55. APOYEN iniciativas comunitarias para concienciar a los jóvenes sobre las ventajas de ayudar a las personas mayores en la adquisición de capacidades digitales, contribuyendo así a cerrar la brecha digital y fomentar la solidaridad intergeneracional para beneficio de todos.
56. APROVECHEN LAS OPORTUNIDADES que ofrece la gran variedad de instrumentos económicos y de apoyo técnico disponibles a escala de la UE para diseñar respuestas de actuación e inversión con las que abordar eficazmente los retos demográficos, incluida la prestación de servicios de educación infantil y atención a la infancia y servicios de cuidados de larga duración accesibles, asequibles y de buena calidad, al tiempo que se garantiza que dichas respuestas se adapten a las condiciones regionales o locales específicas y se crean las condiciones para que las autoridades regionales y locales y otras partes interesadas se impliquen de forma activa, también por medio de actividades de aprendizaje entre iguales.

INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA Y A LOS ESTADOS MIEMBROS, CON ARREGLO A SUS COMPETENCIAS RESPECTIVAS Y RESPETANDO EL COMETIDO Y LA AUTONOMÍA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES, A QUE:

57. FACILITEN la colaboración entre los responsables de las políticas, las autoridades regionales y locales, las empresas, los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil para favorecer el intercambio de conocimientos en materia de conciliación de la vida profesional y la vida privada y el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado entre las mujeres y los hombres como eje impulsor de la igualdad de género y la independencia económica de las mujeres en el contexto de los retos demográficos.
58. SENSIBILICEN a la sociedad en su conjunto y a todos los interlocutores pertinentes, entre ellos las empresas y los responsables de políticas, sobre el edadismo, sus repercusiones en las personas y la sociedad en general, así como sobre la necesidad de combatirlo y las posibilidades para hacerlo.
59. CONTINÚEN alentando y apoyando a los interlocutores sociales europeos a la hora de abordar cuestiones relativas a la conciliación entre la vida profesional y la vida privada en sus comités de diálogo social sectorial e intersectorial.

60. ESTIMULEN LA MEJORA de las oportunidades laborales, los incentivos y las condiciones de trabajo de las personas mayores, promuevan su participación en la sociedad y fomenten la sensibilización sobre su potencial y su contribución, dándoles así un reconocimiento como recurso valioso para la sociedad. REFUERZEN el papel de las personas mayores en labores de mentoría, intercambio de conocimientos y contribución al mantenimiento de los vínculos sociales. TOMEN MEDIDAS PARA REDUCIR la soledad entre las personas mayores y APOYEN iniciativas para mejorar su salud mental y física.
61. PROMUEVAN el reparto equitativo de las labores de cuidado y las responsabilidades domésticas no remuneradas entre las mujeres y los hombres y CONTINÚEN tomando medidas, como el intercambio de buenas prácticas, para aumentar la participación de los hombres —en calidad de padres, parejas y cuidadores no profesionales— en las tareas de atención a la infancia, valiéndose también de permisos parentales, que son beneficiosos tanto para los padres como para los hijos e hijas, y participando en mayor medida en los cuidados de larga duración, con vistas a que las mujeres y los hombres se repartan equitativamente el trabajo remunerado y las labores de cuidado no remuneradas, promoviendo así la igualdad de género y facilitando el acceso de las mujeres al mercado laboral, así como su progresión profesional y su independencia económica.
62. PROMUEVAN la incorporación de la perspectiva de género en el diseño, la aplicación y la evaluación de las medidas adoptadas con el objetivo de reforzar el equilibrio entre vida profesional y vida privada para todas las personas y abordar los retos demográficos.

INVITA A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE:

63. CONCIENCIE a las empresas y los trabajadores sobre los derechos, contemplados en la legislación pertinente de la UE, que permiten solicitar medidas que respeten las necesidades de las personas, como los permisos parentales personales e intransferibles y las fórmulas de trabajo flexible, así como sobre la protección jurídica contra el despido y la discriminación, y sobre los derechos laborales relativos a la concesión de las mismas condiciones de trabajo o condiciones salariales y laborales mejoradas al reincorporarse tras haber disfrutado de un permiso de maternidad, paternidad o parental. A tal fin, ESTIMULE la mejora de la recopilación de datos desglosados por sexo para evaluar adecuadamente la cobertura efectiva de los permisos de maternidad, paternidad y parentales como medidas de protección, así como de las medidas relativas a las fórmulas de trabajo flexible y sus resultados.
64. APOYE la investigación, desde una perspectiva que abarque toda la vida, para examinar las necesidades de las personas en diferentes situaciones vitales con respecto al equilibrio entre vida profesional y vida privada, incluida la conciliación de las aspiraciones familiares y el trabajo remunerado, basándose en el conjunto de instrumentos demográficos de la Comisión.
65. PROMUEVA el intercambio de buenas prácticas para alentar que las mujeres y los hombres se repartan equitativamente las responsabilidades de atención a la infancia y las labores de cuidado no remuneradas, con el objeto de aliviar la desproporcionada carga social y económica que recae en las cuidadoras y reforzar su autosuficiencia económica, y también para ayudar a las familias monoparentales (en su mayoría madres solas) a combinar las responsabilidades de cuidado con el trabajo.
66. REAFIRME la determinación de la Comisión Europea por avanzar y proteger los derechos e intereses de las personas mayores, prestando atención, en particular, a las necesidades de las mujeres mayores y a las de las personas mayores con discapacidad, al tiempo que aplica un planteamiento interseccional que incluya la promoción de una longevidad saludable por medio de iniciativas y programas en todos los ámbitos de actuación pertinentes y tomando en consideración una perspectiva de igualdad de género y la solidaridad intergeneracional.

67. CONTINÚE apoyando medidas a escala de la UE para mejorar la conciliación de las aspiraciones familiares con el trabajo remunerado, en particular garantizando el equilibrio entre vida profesional y vida privada y el acceso a servicios de educación infantil y atención a la infancia de buena calidad con vistas a fomentar la igualdad de género, así como el empoderamiento de las generaciones jóvenes y mayores y las experiencias positivas de los menores, en especial como forma de mejorar la competitividad, tal como se prevé en el conjunto de instrumentos demográficos de la Comisión.
68. FACILITE la integración de consideraciones demográficas y aplique una perspectiva de género a la hora de diseñar las propuestas de actuación pertinentes y, cuando proceda, EVALÚE su efectividad para afrontar retos demográficos como el envejecimiento de la población, el descenso de la población en edad de trabajar y la profundización de la brecha entre las zonas urbanas y rurales.
-

Referencias

Derecho primario de la UE

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, *Diario Oficial de la Unión Europea*, DO C 326 de 26.10.2012, p. 47.

Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea, *Diario Oficial de la Unión Europea*, DO C 326 de 26.10.2012, p. 13.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Diario Oficial de la Unión Europea*, DO C 303 de 14.12.2007, p. 1.

Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, DO L 188 de 12.7.2019, p. 79.

Consejo de la Unión Europea

Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020), (7370/11).

Conclusiones del Consejo sobre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar en el contexto del cambio demográfico. (10324/11).

Conclusiones del Consejo tituladas «El camino a seguir ante los retos demográficos» (8668/20).

Conclusiones del Consejo tituladas «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres: valoración y distribución del trabajo remunerado y del trabajo asistencial no remunerado», 2020 (13584/20).

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

Conclusiones del Consejo sobre la gestión del cambio demográfico en Europa (16754/23).

Conclusiones del Consejo sobre la transición de los sistemas de cuidados a lo largo de la vida hacia unos modelos de asistencia holísticos, centrados en las personas, basados en la comunidad y con perspectiva de género (16094/1/23 REV 1).

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

Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01).

Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles (2022/C 476/01).

Expedientes interinstitucionales de la UE:

Pilar europeo de derechos sociales

Comisión Europea

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, 2021,
<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/es/>.

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: «Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación», COM(2023) 577 final, Bruselas, 11.10.2023.

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades: «Jumping the generation gap: how the EU promotes intergenerational solidarity» [Cerrar la brecha generacional: cómo promueve la UE la solidaridad intergeneracional], *Social Agenda*, 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 [El cuidado de los niños y niñas en Europa: cómo encajan entre sí la atención a la infancia, los permisos parentales y las fórmulas de trabajo flexible en Europa], 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 [Plataforma Aprovechamiento del Talento: un nuevo impulso para las regiones de la UE],
https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform_en.

Portal de datos del Centro de Conocimiento sobre Migración y Demografía: «Long-term care (LTC)» [Cuidados de larga duración], <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>.

Comisión Europea, Eurostat: *Active ageing and solidarity between generations: A statistical portrait of the European Union* [Envejecimiento activo y solidaridad intergeneracional: un panorama estadístico de la Unión Europea, 2012
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>.

Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: «The impact of demographic change in a changing environment» [El impacto del cambio demográfico en un entorno en evolución], Bruselas, 17.1.2023, SWD(2023) 21 final.

«Libro verde sobre el envejecimiento: fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones», 2021, p. 4, <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/d918b520-63a9-11eb-aeb5-01aa75ed71a1>.

Comité Europeo de las Regiones

Dictamen sobre el conjunto de instrumentos demográficos de la Comisión (CDR-1173-2024), <https://cor.europa.eu/es/our-work/opinions/cdr-1173-2024>.

Comité Económico y Social Europeo

«Estrategia Europea de Cuidados» (SOC/741) <https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>.

«Garantizar un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada para todas las personas en respuesta a sus necesidades: ¿cómo unas condiciones laborales flexibles y adecuadas pueden apoyar la solidaridad intergeneracional y el empoderamiento de las mujeres?» (SOC/808)

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)

Alcanzar un equilibrio: La conciliación de la vida privada y la vida profesional en la UE. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2018,
<https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-01/ef18065es1.pdf>.

Alcanzar un equilibrio: La conciliación de la vida privada y la vida profesional en la UE. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2018,
<https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-01/ef18065es1.pdf>.

Eurostat

Trabajo a tiempo parcial como porcentaje del trabajo total, por sexo y edad (%), 2022.

Motivo principal para el trabajo a tiempo parcial, distribuciones por sexo y edad (%), 2022.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género

Gender inequalities in care and consequences for the labour market [Brecha de género en los cuidados y consecuencias para el mercado laboral], <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.

INSTITUTO EUROPEO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO: *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap* [Mejorar el equilibrio entre vida profesional y vida privada: salvar la brecha de género en los cuidados], 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Encuesta sobre brechas de género en las labores de cuidado no remuneradas y actividades individuales y sociales, 2022.

Datos del Instituto Europeo de la Igualdad de Género basados en microdatos de las EU-SILC de 2022.

Naciones Unidas

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 34/180, 18 de diciembre de 1979.

Convención sobre los Derechos del Niño, Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 44/25, 20 de noviembre de 1989.

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

Preparativos y celebración del 30.º aniversario del Año Internacional de la Familia, informe del Secretario General, 2022, <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>.

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas: *Intergenerational Issues Factsheet* [Hoja informativa sobre cuestiones intergeneracionales], <https://www.un.org/development/desa/youth/intergenerational-issues-factsheet.html>.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Objetivo 5: <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals/igualdad-genero>.

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas: *The growing need for long-term care. Assumptions and realities* [La necesidad creciente de contar con cuidados de larga duración. Supuestos y realidades], https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf.

Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas: *Caregiving in an ageing world* [Los cuidados en un mundo que envejece], informe de políticas n.º 43, 2022, https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf.

Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas: *Advancing intergenerational solidarity* [Fomento de la solidaridad intergeneracional], informe de políticas n.º 8, 2010, https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf.

Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas: *Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies* [Relaciones familiares intergeneracionales en sociedades que envejecen], 2010, https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Intergenerational-Relationships/ECE-WG.1-11.pdf.

ONU-Mujeres: *Long-term care for older people. A new global gender priority* [Cuidados de larga duración para las personas mayores: una nueva prioridad mundial en materia de género], informe de políticas n.º 9, <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>

Organización Internacional del Trabajo

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women [Protección de la maternidad en el contexto de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de hombres y mujeres], Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2011, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf.

Apartado «Work and Family Issues: A Case in Point» [Cuestiones sobre el trabajo y la familia: ejemplo de caso] del artículo «Employee Assistance Programmes» [Programas de asistencia a los trabajadores], *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety* [Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo] <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>.

Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations. [¿Cómo cuidar mejor a nuestras familias? Cuestiones, resultados, objetivos políticos y recomendaciones], Publicaciones de la OCDE, 2011, <https://www.oecd.org/espanol/noticias/47707176.pdf>.

Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood [En la cuerda floja: informe sobre el equilibrio entre vida profesional y vida privada de los progenitores durante todas las etapas de la infancia], diciembre de 2016, <https://www.oecd.org/social/family/Background-brief-parents-work-life-balance-stages-childhood.pdf>.

Walking the tightrope: avoiding a lockdown while containing the virus [En la cuerda floja: evitar el confinamiento y contener el virus], 30 de noviembre de 2020, <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus-1b912d4a/>.

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

Otras

Plataforma electrónica para el aprendizaje de adultos en Europa (EPALE): *The Benefits of Intergenerational Relationships* [Los beneficios de las relaciones intergeneracionales], <https://epale.ec.europa.eu/es/node/164451>.

Unión Europea: Dirección General de Políticas Interiores de la Unión, Departamento Temático de Políticas Económicas y Científicas y de Calidad de Vida, Hofman, J., Nightingale, M., Bruckmayer, M., Silva, A., Picken, N., Kunertova, L.: *After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market* [Tras el permiso parental: incentivos para la reincorporación al mercado laboral de los progenitores de niños y niñas pequeños], 2020.

Rocard, E., Llena-Nozal, A.: *Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind* [Apoyar a los cuidadores no profesionales de mayores: políticas para no dejar a ningún cuidador atrás], *OECD Health Working Papers*, n.º 140, 2022, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>.