

Brusel 3. prosince 2024
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	15104/24 + COR 1
Předmět:	Závěry Rady o zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a genderové rovnosti pro všechny generace v kontextu demografických výzev

Delegace naleznou v příloze závěry Rady k výše uvedenému tématu, které schválila Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele na zasedání konaném dne 2. prosince 2024¹.

¹ Ve znění byly provedeny drobné redakční opravy.

Závěry Rady o zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a genderové rovnosti pro všechny generace v kontextu demografických výzev

UZNÁVAJÍC, ŽE:

1. Genderová rovnost a lidská práva jsou jádrem evropských hodnot; rovnost mezi ženami a muži je základní zásadou Evropské unie, která je zakotvena ve Smlouvách a v Listině základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“).
2. V článku 8 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) se uvádí, že při všech svých činnostech usiluje Unie o odstranění nerovností a podporuje rovné zacházení pro muže a ženy.
3. Ustanovení článku 153 SFEU stanoví, že Unie „podporuje a doplňuje činnost členských států v oblasti rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti.“
4. Článek 3 Smlouvy o Evropské unii (SEU) stanoví, že Unie „bojuje proti sociálnímu vyloučení a diskriminaci, podporuje sociální spravedlnost a ochranu, rovnost žen a mužů, mezigenerační solidaritu a ochranu práv dítěte.“
5. Článek 33 Listiny stanoví, že rodina požívá právní, hospodářské a sociální ochrany. Uvádí rovněž, že „v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem má každý právo na ochranu před propuštěním z důvodu spojeného s mateřstvím a právo na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození nebo osvojení dítěte“.

6. Zásady rovnosti žen a mužů a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem jsou uznány v zásadách č. 2 a 9 evropského pilíře sociálních práv, který vyhlásily Evropský parlament, Rada a Komise dne 17. listopadu 2017.
7. Vyšší účast žen na placené a kvalitní práci je jedním z předpokladů hospodářské stability, růstu a konkurenceschopnosti; proto by měla být přijata opatření usilující o dosažení genderové rovnosti, pokud jde o příležitosti na trhu práce a zacházení na pracovišti, a to zejména usnadňováním sladění pracovního, rodinného a soukromého života žen i mužů v průběhu celého života.
8. Zvýšení účasti žen na trhu práce má zásadní význam pro dosažení hlavního cíle EU pro rok 2030, kterým je 78 % míra zaměstnanosti pro osoby ve věku 20 až 64 let, který byl stanoven v akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv a potvrzen vedoucími představiteli EU na sociálním summitu v Portu v květnu roku 2021. To přispívá k pokroku v oblasti genderové rovnosti. Uvedený akční plán byl doplněn o dílčí cíl, kterým je snížit rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů do roku 2030 alespoň o polovinu ve srovnání s rokem 2019.
9. Ve sdělení Komise o strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 se zdůrazňuje, že „jedním ze způsobů řešení genderových rozdílů na trhu práce je zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracovníků. Oba rodiče musí pociťovat odpovědnost za péči o rodinu a mít možnost ji vykonávat“. Ve strategii se rovněž zdůrazňuje, že hlavní příčinou genderové nerovnosti jsou genderové stereotypy.
10. Podle směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem by „politiky týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem měly přispívat k dosažení rovnosti žen a mužů tím, že podporují účast žen na trhu práce, rovnoměrné rozdělení pečovatelských povinností mezi muže a ženy a překonávání rozdílů mezi ženami a muži v oblasti výdělku a odměny. Tyto politiky by měly zohledňovat demografické změny včetně dopadů stárnutí populace“.

11. V Evropské strategii v oblasti péče se zdůrazňuje, že je důležité zajistit vysoce kvalitní, cenově dostupné a přístupné pečovatelské služby v celé Evropské unii a zlepšit situaci příjemců péče i osob, které o ně pečují, ať už profesionálně nebo neformálně. V souvislosti s touto strategií byla přijata rovněž dvě doporučení Rady, a to doporučení o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030 a doporučení o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči, přičemž obě doporučení prosazují opatření na zlepšení přístupné, cenově dostupné a vysoce kvalitní péče o děti a jiné závislé osoby v průběhu celého života. Strategii rovněž doplňují závěry Rady o přechodu systémů péče v průběhu života na holistické komunitní modely podpory zaměřené na člověka, které zohledňují genderové aspekty. V těchto závěrech se rovněž zdůrazňuje význam usnadnění nezávislého života.
12. Cílem směrnice (EU) 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii je mimo jiné zlepšit pracovní podmínky všech pracovníků, zejména v nových a nestandardních formách zaměstnání, a současně zachovat prostor pro přizpůsobivost a pro inovace na trhu práce.
13. Ve sdělení Komise nazvaném „Demografické změny v Evropě: soubor opatření“ se uvádí, že „každý by měl být podporován v tom, aby si mohl zvolit současně kariéru i rodinu. Rozhodnutí mít děti je osobní volbou. Tato volba však může být ovlivněna kvalitou života, dostupností péče a bydlení i pracovními příležitostmi a odpovídajícím příjmem. Mezi mladými lidmi se stále častěji vyskytuje tendence odkládat rozhodnutí o založení rodiny nebo omezovat její velikost.“ „Mezi klíčové prvky, jimiž lze vysvětlit rozdíl mezi velikostí rodiny, kterou by si lidé přáli, a její velikostí skutečnou patří například obtížné sladování pracovních a pečovatelských povinností a přetrvávající nerovnosti mezi muži a ženami, jakož i hospodářská a sociální nejistota související s perspektivou zaměstnání, životními náklady a bydlením.“ Ve sdělení se zdůrazňuje, že stěžejním prvkem politických rozhodnutí musí být rovnost žen a mužů, zákaz diskriminace, dodržování základních práv a mezigenerační solidarita a spravedlnost.

14. Ve stanovisku Evropského hospodářského a sociálního výboru (EHSV) s názvem „Zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro všechny s ohledem na jejich potřeby: Jak mohou vhodné flexibilní pracovní podmínky podpořit mezigenerační solidaritu a posílit postavení žen“ se zdůrazňuje, že je důležité hledat taková řešení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, při nichž jsou zohledněny potřeby, pokud jde o pružné uspořádání pracovní doby, jakož i cenově přijatelné, dostupné, přístupné a vysoce kvalitní pečovatelské služby, které jsou přínosné pro všechny zúčastněné strany. Stanovisko obsahuje doporučení vypracovat soubor nástrojů v oblasti péče, který by obsahoval ukazatele a cíle týkající se dlouhodobé péče. Dále se v něm zdůrazňuje, že je důležité přezkoumat politiky v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v podnicích EU, neboť „podpora pracovníků při sladění rodinných povinností s prací nejenže zvyšuje produktivitu a udržení zaměstnanců, ale také zvyšuje celkovou výkonnost podniku“.
15. Ve stanovisku Výboru regionů k souboru nástrojů Komise k řešení demografických výzev se poukazuje na význam rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a mezigenerační solidarity jako klíčových řešení demografických výzev Evropy. Zdůrazňuje se v něm, že zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem prostřednictvím politik, jako jsou cenově dostupné předškolní vzdělávání a péče a flexibilní pracovní podmínky, má zásadní význam pro podporu rodin a pro to, aby se muži i ženy mohli plně zapojit do pracovního procesu. Dále se v něm vyzdvihuje mezigenerační spolupráce, přičemž důraz je kladen na podporu aktivního stárnutí a přenositelné dovednosti mezi generacemi, aby lidé všech věkových kategorií mohli žít naplňující a nezávislý život a zároveň mít pocit, že přispívají společnosti.
16. Ve svých závěrech s názvem „Demografické výzvy – další postup“ Rada zdůraznila, že účinné demografické politiky musejí být spolehlivé a dlouhodobé. K demografické obnově mohou přispět investice do dostupného a vysoce kvalitního předškolního vzdělávání a péče, jež mohou mít značný pozitivní dopad zejména na socioekonomicky znevýhodněné děti, čímž napomohou ke zvýšení odolnosti budoucí pracovní síly a současně k dosažení lepších výsledků v sociální oblasti.

17. Jak je uvedeno v pracovním dokumentu Komise nazvaném „Dopad demografických změn v měnícím se prostředí“, je pro zajištění budoucí prosperity a blahobytu v EU zásadní zabývat se výzvami, které přináší demografická transformace. Mezi tyto výzvy patří stárnutí obyvatelstva, klesající počet obyvatel v produktivním věku a obecně pokles počtu obyvatel, jakož i prohlubující se regionální rozdíly, včetně rostoucích rozdílů mezi městy a venkovem“.
18. Ve svých závěrech o zvládání demografických změn v Evropě Rada uvítala sdělení Komise o demografických změnách – soubor opatření, včetně související analýzy a výzvy k uplatňování komplexního přístupu ke zvládání demografických změn. V těchto závěrech byla rovněž zdůrazněna potřeba dalších opatření ke zvládání demografických změn v Evropě prostřednictvím trvalého úsilí o zohlednění demografických změn a jejich dopadu na konkurenceschopnost, lidský kapitál a rovnost,

BEROUC V ÚVAHU, ŽE:

19. Unie dosáhla značného pokroku, pokud jde o lepší sladění pracovního, rodinného a soukromého života. Zejména pro rodiče s malými dětmi je však sladění práce s povinnostmi v oblasti péče o děti nadále obtížné. Rodiče, a zejména matky se při sladění rodičovství s pracovní kariérou vzhledem k přetrvávajícím genderovým stereotypům a mnohdy nedostatečným systémům podpory často potýkají se závažnými problémy. Zatímco stále více otců využívá opatření, jako je otcovská a rodičovská dovolená, ženy nadále vykonávají neúměrný podíl neplacené i placené pečovatelské činnosti a práce v domácnosti, a proto při návratu na trh práce po narození dítěte čelí mnohonásobnému zatížení. Muži nepřizpůsobují svou placenou pracovní dobu pečovatelským povinnostem ve stejném rozsahu jako ženy. Výsledný rozdíl mezi ženami a muži v oblasti péče má negativní dopad na míru zaměstnanosti a profesní dráhu žen, čímž se prohlubují i další rozdíly mezi ženami a muži, včetně rozdílů v odměňování žen a mužů a vyššího rizika chudoby žen.

20. Jeden ze způsobů, jak usnadnit vyšší míru zaměstnanosti primárních pečujících osob, jimiž jsou převážně ženy, je zaručit nebo podpořit prostřednictvím politik přístup k pružnému uspořádání práce. Cílem směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem je usnadnit sladění pracovního a rodinného života pracovníků, kteří jsou rodiči nebo pečujícími osobami. Tato směrnice poskytuje rodičům a pečujícím osobám právo žádat o pružné uspořádání práce. To může zahrnovat částečné pracovní úvazky, pružné uspořádání práce a využívání práce na dálku, ale také zkrácené pracovní úvazky. Je však zásadní zajistit, aby používání těchto opatření nemělo negativní důsledky pro kariérní postup zaměstnanců, vývoj platů, příjem, ekonomickou soběstačnost, pracovní dobu a důchodová práva. Zvláště pro ženy to může být znevýhodňující, pokud využívají pružného uspořádání pracovní doby častěji než muži. Práva vytvořená směrnicí jsou klíčová pro dosažení rovnějšího sdílení pečovatelských povinností mezi ženami a muži a pro zvýšení účasti žen na trhu práce. Podle platných pravidel však právo žádat o pružné uspořádání práce náleží pouze rodičům nebo pečujícím osobám, a nikoli zaměstnavateli.
21. Přestože pružné uspořádání práce má podpořit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, může rovněž posílit genderové stereotypy a tradiční genderové normy vzhledem ke skutečnosti, že většinu pečovatelských povinností často přebírají ženy. V EU pracuje na částečný úvazek 29,1 % zaměstnaných žen, zatímco u zaměstnaných mužů dosahuje tento podíl pouze 9,2 %. Kromě toho existují značné rozdíly mezi členskými státy, a to nejen pokud jde o podíl žen a mužů pracujících na částečný úvazek, ale i o důvody pro práci na částečný úvazek nebo možnost upravit si pracovní dobu, pokud si to přejí.

22. Vzhledem k tomu, že účast žen a mužů na trhu práce po narození dítěte, jejich mzda, pracovní doba a kariérní postup se stále značně liší, což je způsobeno mimo jiné genderovými stereotypy a tradičními genderovými úlohami, mohou politiky, které podporují rovnoměrné rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské činnosti, hrát při zapojování mužů do pečovatelských povinností zásadní úlohu. Adekvátně placená individuální a nepřenositelná rodičovská dovolená, jakož i ochrana před propuštěním a ochrana před diskriminací v souladu s právními předpisy EU pomáhají čerstvým rodičům, zejména matkám, k návratu do práce. Tyto politiky mohou pomoci rozložit pečovatelskou zátěž mezi rodiče a vytvořit lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem jak pro ženy, tak pro muže a zvýšit míru zaměstnanosti žen. Mohou také usnadnit kariérní postup žen, a to pokud jde o odměňování i z hlediska postupu na pozice s větší rozhodovací pravomocí, a fungovat tak jako důležitá hybná síla genderové rovnosti.
23. Výchova dětí představuje dlouhodobé úsilí a aby byly demografické politiky účinné, musejí být spolehlivé a dlouhodobé. K demografické obnově mohou přispět investice do dostupného a vysoce kvalitního předškolního vzdělávání a péče, jež mohou mít značný pozitivní výsledek zejména pro socioekonomicky znevýhodněné děti, čímž napomohou ke zvýšení odolnosti budoucí pracovní síly v souvislosti s demografickými výzvami i k dosažení lepších sociálních výsledků během celého života.
24. V EU žije se svým nezaopatřeným dítětem nebo dětmi přibližně 7,8 milionu rodičů samoživitelů, přičemž 80 % z nich jsou matky samoživitelky.² Rodiče samoživitelé potřebují komplexní systémy podpory, které poskytují flexibilitu, včetně úpravy pracovních schémat a služeb předškolního vzdělávání a péče o děti přizpůsobených pracovní době rodičů, které jim umožní účast na trhu práce.³

² Údaje Evropského institutu pro rovnost žen a mužů na základě mikroúdat statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2022 (EU-SILC 2022).

³ Tamtéž.

25. V EU připadá na ženy výrazně větší podíl pečovatelských povinností, přičemž 25% z nich uvádí pečovatelské povinnosti jako jeden z důvodů neúčasti na trhu práce nebo práce na částečný úvazek ve srovnání s pouhými 5,1 % mužů.⁴ Jak uvádí průzkum Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE), přibližně 56 % žen s dětmi mladšími 12 let tráví péčí o děti nejméně 5 hodin denně, oproti 26 % mužů⁵. Odhaduje se, že tato nerovnováha stojí 242 miliard EUR ročně.⁶ Přístup k cenově dostupným a vysoce kvalitním službám formální péče má proto zásadní význam pro snížení zátěže žen spojené s neformální péčí a pro podporu rovnosti žen a mužů, neboť u žen s malými dětmi, které využívají služeb předškolního vzdělávání a péče, je pravděpodobnější, že budou zaměstnány, a tudíž méně zapojeny do časově náročné péče o děti. Pečovatelské činnosti mají zásadní význam pro kolektivní blaho společnosti. Je proto důležité, aby zaměstnanci v odvětví péče nacházeli ve společnosti ocenění a byly jim nabízeny dostatečné kariérní vyhlídky a možnosti odborné přípravy. Další důležitou výzvou je zajištění odpovídajícího počtu zaměstnanců. I o starší osoby a závislé zletilé osoby, které potřebují dlouhodobou podporu, pečují převážně ženy v průběhu celého svého života. Často hledají rovnováhu mezi prací a poskytováním péče, což je zásadní společenský problém, který v souvislosti se stárnutím obyvatelstva omezuje jejich potenciál na trhu práce. Ženy i muži, kteří poskytují neformální dlouhodobou péči a podporu, se při sladování pracovního, rodinného a soukromého života potýkají s mnoha problémy.

⁴ Zdroj: *Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%)* (Hlavní důvod práce na částečný úvazek – rozdělení podle pohlaví a věku (%)), 2022

⁵ Evropský institut pro rovnost žen a mužů: *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* (Lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem: překlenutí genderových rozdílů v oblasti péče), 2023, <https://eige.europa.eu>

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

26. Ženy častěji pracují na částečný úvazek, častěji čerpají více rodičovské dovolené a častěji jsou v práci nepřítomny, aby mohly pečovat o nemocné rodinné příslušníky, a je u nich také pravděpodobné, že budou vykonávat více neplacené pečovatelské činnosti a práce v domácnosti než muži. Ženy navíc tráví více času péčí o děti, neformální péčí a prací v domácnosti, zatímco muži se více zaměřují na učení a volnočasové aktivity s dětmi. Tato skutečnost odráží a posiluje genderové stereotypy a udržuje nerovnost mezi ženami a muži jak na pracovišti, tak v domácím prostředí. Proto jsou zapotřebí cílené politiky v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem s cílem podpořit rovnoměrné zapojení mužů do péče, překlenout genderové rozdíly a bojovat proti genderovým stereotypům.
27. Otcovská dovolená a nepřenositelná rodičovská dovolená, větší flexibilita a vysoká míra náhrady příjmů během této dovolené otce motivují a vedou k vyšší míře čerpání této dovolené. Čerpají-li otcové otcovskou a rodičovskou dovolenou dostatečně včas, tato skutečnost přispívá k rovnému sdílení pečovatelských a domácích povinností obecně, a to i v dlouhodobějším horizontu.
28. Termínem „sendvičová generace“ se rozumí jednotlivci, většinou ženy, kteří současně pečují o děti, závislé zletilé osoby a stárnoucí příbuzné vyžadující péči, přičemž tato situace vyžaduje různá podpůrná opatření. Je třeba se znovu intenzivně zaměřit na zlepšení poskytování formálního, přístupného, cenově dostupného a vysoce kvalitního předškolního vzdělávání a péče a dlouhodobé péče, které je slučitelné se zaměstnáním na plný úvazek, včetně modernizace stávajících politik a zdrojů. Eurostat uvádí, že péči o děti a neformální dlouhodobou péči poskytuje 50 % žen a 45,9 % mužů ve věku 16–74 let. Poskytování neformální péče může navíc negativně ovlivnit fyzické a duševní zdraví a pohodu pečujících osob, zejména žen, které jsou do rodinné péče zapojeny nejčastěji.⁷ K genderové rovnosti a jejímu prosazování může přispět rovněž mezigenerační solidarita na dobrovolném základě, za předpokladu, že bude vyvinuto úsilí o zajištění toho, aby neformální pečovatelská činnost byla sdílena na bázi rovnosti, bez genderových stereotypů a nespočívala pouze na ženách a dívkách.

⁷ Evropský institut pro rovnost žen a mužů: *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* (Lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem: překlenutí genderových rozdílů v oblasti péče), <https://eige.europa.eu/publications--resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care->

29. Mezigenerační spolupráce a solidarita mohou být přínosem pro všechny generace. Mezigenerační vztahy mohou inspirovat a aktivovat starší dospělé a přispět ke snížení pravděpodobnosti deprese a osamělosti. Tyto vztahy mohou rovněž podpořit kognitivní stimulaci a poskytnout starším dospělým příležitost získat nové dovednosti. Na druhé straně může mít poskytování neformální péče, kterou vykonávají převážně ženy, závažné dopady na fyzické a duševní zdraví a představovat značné finanční náklady, včetně omezených pracovních příležitostí a nižších důchodů. Mezigenerační spolupráce tak sice může nabídnout cennou podporu, měla by však být založena na dobrovolném zapojení a opírat se o spolehlivé fungování veřejných pečovatelských služeb a systémů sociální ochrany, které zohledňují hledisko genderové rovnosti, a nezbytné jsou také vládní investice, aby mohly být odpovídajícím způsobem zabezpečeny potřeby mladších i starších generací. Tyto zásady a politiky musí být rovněž doprovázeny ekonomickými pobídkami k účasti na trhu práce.
30. Zásadní význam má poskytování formálního předškolního vzdělávání a péče a další pečovatelské a podpůrné služby poskytované sociálním státem. Nicméně i starší generace se mohou rozhodnout, mají-li tu možnost, že budou zastávat důležitou úlohu v podpoře sladění pracovního, rodinného a soukromého života rodičů s malými dětmi, kteří se chtějí vrátit na trh práce, zejména pak žen. Rovněž mladí dospělí se mohou rozhodnout, že pomůžou svým rodičům nebo prarodičům, kteří ve stáří potřebují péči. Starší rodinní příslušníci nebo členové komunity se mohou rovněž rozhodnout, že se stanou mentory a budou sdílet své znalosti a dovednosti a doplňovat rodinné vztahy nebo poskytovat podporu tam, kde jsou rodinné vazby nestabilní.
31. Vzhledem k tomu, že střední délka života se v celé Evropě neustále zvyšuje, bude zajištění budoucí přiměřenosti důchodových a sociálních systémů členských států vyžadovat úpravy, jako je například prodloužení pracovního života žen i mužů.
32. Pomoc starších generací při podpoře lepšího sladění pracovního, rodinného a soukromého života by sice mohla být prospěšná pro všechny zúčastněné, je však důležité zajistit, aby neměla nepříznivý dopad na příjmy, postavení na trhu práce a duševní a tělesnou pohodu zúčastněných starších generací na trhu práce.

33. Mnoho mladých lidí v celé Evropě, zejména mladých dívek, rovněž přispívá k péči a poskytuje emocionální nebo praktickou podporu rodinným příslušníkům, kteří jsou starší, nebo potřebují péči, nebo mají zdravotní postižení či jsou chronicky nemocní. Poskytováním péče si mladí lidé mohou posilovat své sebevědomí a sebeúctu a prohlubovat svou empatii a vyzrálost. Ačkoliv mohou tyto interakce obnášet vzájemné výhody, poskytování péče od útlého věku může rovněž nést určitá rizika, jelikož mladí lidé s rodinnými příslušníky, kteří potřebují péči, mívají více problémů v oblasti duševního zdraví, dosahují horších výsledků ve škole a ve vyšší míře mohou pociťovat nepříznivější následky projevující se dlouhodobým dopadem na jejich příjem a začlenění do společnosti.
34. Tyto závěry navazují na předchozí práci a na politické závazky Rady, Komise a Evropského parlamentu a příslušných zúčastněných stran v této oblasti, včetně dokumentů uvedených v příloze,

RADA EVROPSKÉ UNIE

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, ABY V SOULADU SE SVÝMI PRAVOMOCEMI PŘI RESPEKTOVÁNÍ ÚLOHY A AUTONOMIE SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ A S PŘÍHLÉDNUTÍM K VNITROSTÁTNÍM PODMÍNKÁM:

35. **PODPOROVALY** úsilí zaměstnavatelů a sociálních partnerů o vypracování, posílení a provádění politik zajišťujících rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem žen i mužů v celé jejich rozmanitosti, politik v oblasti duševního zdraví zaměřených na zlepšení životní pohody pracovníků, jakož i politik na pracovišti, které budou vstřícné k rodinám a budou zohledňovat genderové hledisko, včetně politik, které vytvářejí příznivé prostředí pro kojení, a cílených informací pro otce, které odpovídají potřebám a očekáváním rodičů a rovněž umožňují uspokojení emocionálních, psychologických a fyzických potřeb dětí.
36. **ZAJISTILY** cenově dostupné, přístupné a vysoce kvalitní služby předškolního vzdělávání a péče o děti, osoby se zdravotním postižením, starší osoby a další osoby, které potřebují péči, včetně domácí péče a komunitní péče, které podporují nezávislý způsob života, v souladu s příslušnými doporučeními Rady.

37. NADÁLE UPLATŇOVALLY politiky v oblasti vzdělávání a péče v raném věku v souladu s doporučením Rady o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030. Zásadní význam má zlepšení opatření týkajících se rodičovské dovolené a služeb předškolního vzdělávání a péče, jakož i podpora rodin s jedním rodičem, mimo jiné prostřednictvím finanční pomoci.
38. ZINTENZIVNILY provádění evropské záruky pro děti, zejména pokud jde o poskytování účinného a bezplatného přístupu k předškolnímu vzdělávání a péči o děti ohrožené chudobou nebo sociálním vyloučením.
39. ZVYŠOVALY INFORMOVANOST zaměstnavatelů ohledně uplatňování pracovních postupů, které se přizpůsobují individuálním potřebám pracovníků, jako jsou práce na dálku a pružné uspořádání práce, včetně komprimovaných pracovních týdnů nebo zkrácené pracovní doby, jakož i ohledně ustanovení týkajících se zvláštních dovolených a související ochrany, a ohledně dalších iniciativ za účelem zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro všechny, zejména pro osoby s malými dětmi a pro pracovníky s jinými pečovatelskými povinnostmi, a při uplatňování těchto pracovních postupů je PODPOROVALY. V této souvislosti ZOHLEDŇOVALY potřeby pracovníků se zdravotním postižením. Kromě toho je důležité uznat, že nedostatečná rovnováha mezi pracovním, rodinným a soukromým životem představuje riziko v oblasti ochrany zdraví při práci, jakož i přijmout preventivní opatření k řešení tohoto rizika.
40. ZVYŠOVALY INFORMOVANOST o skutečnosti, že všichni rodiče, a zejména matky, mohou potřebovat podporu pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a že zaměstnavatelé mohou hrát pozitivní úlohu tím, že budou aktivně reagovat na individuální potřeby všech rodičů a dalších pečovatelů, které zaměstnávají.

41. ZAJISTILY včasné a správné provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování právních předpisů EU v oblasti rovných příležitostí a rovného zacházení se ženami a muži v otázkách zaměstnání a povolání a v otázkách rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, při současném zohlednění nerovného rozdělení neplacené pečovatelské činnosti na úkor žen.
42. PŘIJÍMALY OPATŘENÍ, jejichž cílem je zlepšit poskytování inkluzivních, přístupných, flexibilních, cenově dostupných a vysoce kvalitních služeb v oblasti předškolního vzdělávání a péče, jakož i služeb péče o děti a další závislé osoby v průběhu celého života, a tím podpořit rodiče s pečovatelskými povinnostmi, a zároveň také zajistily, aby byl vyzdvihován pozitivní dopad na děti a další příjemce péče. ZVYŠOVALY POVĚDOMÍ o sociálním a hospodářském významu a hodnotě pečovatelské činnosti, jež má zásadní význam pro kolektivní blaho společnosti. ZLEPŠOVALY pracovní podmínky osob pracujících v tomto odvětví s cílem zajistit, aby byly služby dostupné v dostatečném množství.
43. ÚČINNĚ PŘEDCHÁZELY DISKRIMINACI a odvetným opatřením v případě těhotenství nebo rodičovství nebo z důvodu pracovního volna či žádosti o pracovní volno v souvislosti s péčí, jako jsou mateřská a otcovská dovolená a různé druhy rodičovské dovolené či pečovatelská dovolená, nebo na základě žádosti o pružné uspořádání práce a aby proti takové diskriminaci a takovým odvetným opatřením BOJOVALY zajišťováním souladu s právními předpisy EU.
44. PODPOROVALY osvětové iniciativy, zejména v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, jež zdůrazňují přínosy rovného sdílení pečovatelských povinností a povinností v domácnosti mezi ženami a muži, mimo jiné za účelem boje proti genderovým stereotypům.
45. ZVÁŽILY politiky a opatření ke zlepšení pracovních vyhlídek neformálních pečujících osob se zvláštním zaměřením na ženy starší 50 let vykazující nízkou míru zaměstnanosti. Tato opatření by mohla mimo jiné zahrnovat poskytování odborné přípravy, poradenství a psychologické podpory, jakož i zvýšení dostupnosti vysoce kvalitních služeb dlouhodobé péče.

46. PŘÍPADNĚ SPOLUPRACOVALY se zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců na zlepšování informovanosti a poskytování odborné přípravy vedoucím pracovníkům a zaměstnancům, pokud jde o hospodářské a sociální přínosy vyplývající z udržení zaměstnanců a úlohu politik zajišťujících v této souvislosti rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem pro rodiče a pečující osoby, a kladly důraz na význam uplatňování genderového hlediska a vyhýbání se genderovým předsudkům, a to i za účelem udržení talentovaných žen.
47. PODPOROVALY využívání kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu v souvislosti s navrhováním a prováděním politik v oblasti rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, včetně pružného uspořádání práce, s cílem řešit potřeby rodičů a pečujících osob.
48. ZVYŠOVALY POVĚDOMÍ o genderových stereotypech a předsudcích, jež vznikají již v útlém věku, zejména o stereotypech a předsudcích v oblasti vzdělávání a zaměstnání, ale i obecně ve společnosti, a aby proti nim BOJOVALY, mimo jiné s cílem podporovat rovnou účast mužů na domácích pracích, neformální péči a na péči o děti a další závislé osoby, a to i čerpáním rodičovské, otcovské či pečovatelské dovolené. ZVYŠOVALY INFORMOVANOST napříč společností o tom, jak je v tomto ohledu důležité aktivní a rovné zapojení mužů. PODPOROVALY to, aby se muži a chlapci zapojovali jednak jako původci a příjemci změn a jednak při zajišťování genderové rovnosti v souvislosti s placenou a neplacenou pečovatelskou činností. ZAJISTILY, aby informace o dostupnosti rodičovských dávek a o souvisejících pravidlech a právních nárocích byly snadno přístupné.
49. PROSAZOVALY přístup založený na právech s cílem podpořit osoby, zejména ženy a dívky, jež vychovávají děti a zároveň pečují o starší rodinné příslušníky nebo příbuzné se zdravotním postižením nebo závažnými onemocněními. Aby bylo možné sladit pracovní, rodinný a soukromý život a činit v této souvislosti vlastní rozhodnutí, potřebují tyto neformální pečující osoby zvláštní podporu, jež zahrnuje například opatření k zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, respektive péči, odbornou přípravu, opatření v oblasti zdraví a bezpečnosti, poradenství, zdravotní péči a psychologickou či finanční podporu.

50. MĚLY NA ZŘETELI ZEJMÉNA potřeby osob a rodin ve zranitelném postavení a POSÍLILY poskytování na ně zaměřených pobídek s cílem zajistit snazší sladění pracovního, rodinného a soukromého života. POSKYTOVALY další podporu rodičům se zdravotním postižením a rodičům dětí se zdravotním postižením nebo rodičům nemocných dětí a přihlížely přitom k jejich specifickým potřebám v oblasti podpůrných služeb, včetně osobní asistence a zdravotní péče. Při navrhování politik na podporu rodičů ZOHLEDŇOVALY situaci rodin s jedním rodičem.
51. POSILOVALY mezigenerační solidaritu prostřednictvím podpůrných politik a opatření umožňujících mezigenerační činnosti a spolupráci, se zvláštním důrazem na vzájemnou podporu, a aby tak zajistily rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a podpůrnou komunitu pro každého jednotlivce. Případně ZVYŠOVALY POVĚDOMÍ o tom, jakou má péče o starší osoby sociální hodnotu, a to včetně péče, kterou osobě vyžadující péči poskytují osoby jí blízké.
52. PODPOROVALY místní orgány při propojování mladých a starších osob prostřednictvím iniciativ, jako jsou mezigenerační setkávání a dobrovolnické programy, a sdílením osvědčených postupů v oblasti politik vstřícných k rodinám a podporujících začlenění, jakož i podporou mezigeneračního dialogu a solidarity.
53. POSKYTOVALY starším osobám příležitosti zapojit se do činností, při nichž by mohly uplatnit své zkušenosti a znalosti, a využívaly tak jejich potenciál a podporovaly je v tom, aby si zachovaly produktivní úlohu ve společnosti a ve své nejbližší komunitě. PODPOROVALY snahy o prosazování aktivního a zdravého stárnutí, čímž by v kontextu demografických výzev položily základy delšího a udržitelnějšího pracovního života. PROSAZOVALY přístup založený na právech a přístup zohledňující v souvislosti se stárnutím celý život a řešily přitom různé potřeby a různý potenciál všech osob ve společnosti.
54. PROSAZOVALY programy dobrovolnické činnosti mládeže, které se zaměřují na pomoc starším osobám při každodenních činnostech, a podporují tím kulturu péče a odpovědnosti.

55. **PODPOROVALY** komunitní iniciativy, jejichž cílem je zvyšovat informovanost mladých lidí o tom, že je užitečné pomáhat starším osobám se získáváním digitálních dovedností, a přispívat tak ku prospěchu všech k odstranění mezigenerační digitální propasti a k posilování mezigenerační solidarity.
56. **VYUŽÍVALY PŘÍLEŽITOSTÍ**, jež nabízí řada nástrojů v oblasti financování a technické podpory, jež jsou na úrovni EU k dispozici pro navrhování politik a investičních opatření potřebných pro efektivní řešení demografických výzev, včetně poskytování přístupných, cenově dostupných a vysoce kvalitních služeb předškolního vzdělávání a péče a dlouhodobé péče, při současném zajištění toho, aby byla tato investiční opatření přizpůsobena regionálním a místním specifikům a vytvářely se podmínky pro aktivní zapojení regionálních a místních orgánů a dalších zúčastněných stran, a to i prostřednictvím činností v oblasti vzájemného učení,

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI A ČLENSKÉ STÁTY, ABY V SOULADU S PŘÍSLUŠNÝMI PRAVOMOCEMI A PŘI SOUČASNÉM RESPEKTOVÁNÍ ÚLOHY A NEZÁVISLOSTI SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ:

57. **USNADŇOVALY** spolupráci mezi tvůrci politik, regionálními a místními orgány, zaměstnavateli, sociálními partnery a organizacemi občanské společnosti s cílem napomoci sdílení znalostí ohledně tématu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a rovného sdílení pečovatelských povinností mezi ženami a muži, které je v kontextu demografických výzev hybnou silou genderové rovnosti a ekonomické nezávislosti žen.
58. **ZVYŠOVALY INFORMOVANOST** celé společnosti a všech příslušných zúčastněných stran, včetně zaměstnavatelů a tvůrců politik, o diskriminaci na základě věku, jejích důsledcích pro jednotlivce a společnost obecně a o potřebě a možnostech řešení tohoto problému.
59. **NADÁLE** podněcovaly a podporovaly evropské sociální partnery při řešení otázek rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem v rámci jejich meziodvětvových a odvětvových výborů pro sociální dialog.

60. **PODPOROVALY ZLEPŠOVÁNÍ** pracovních příležitostí a pobídek, jakož i pracovních podmínek pro starší osoby, podporovaly jejich zapojení do společnosti a zvyšovaly povědomí o jejich potenciálu a o významu jejich práce, a tím uznaly, že jsou pro společnost přínosem. **POSILOVALY** úlohu, kterou starší osoby zastávají, pokud jde o odborné vedení, sdílení znalostí a podíl na udržování sociálních vazeb. **PŘIJALY OPATŘENÍ KE ZMÍRNĚNÍ** pocitů osamělosti u starších osob a **PODPORILY** úsilí o zlepšení jejich duševního a fyzického zdraví.
61. **PODPOROVALY** rovné sdílení neplacené pečovatelské činnosti a domácích povinností mezi ženami a muži a **NADÁLE** přijímaly opatření, včetně výměny osvědčených postupů, s cílem zvýšit zapojení otců, partnerů a mužských neformálních pečujících osob do péče o děti, mimo jiné čerpáním rodičovské dovolené, která je přínosná jak pro otce, tak pro děti, či zvýšením jejich účasti na dlouhodobé péči, aby neplacená pečovatelská činnost a domácí povinnosti byly rozděleny mezi ženy a muže rovným dílem, čím by se dosáhlo pokroku v oblasti genderové rovnosti a usnadnil se přístup žen na trh práce, ale i jejich kariérní postup a ekonomická nezávislost.
62. **PROSAZOVALY** začleňování genderového hlediska do navrhování, provádění a hodnocení opatření, jež byla přijata k posílení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro všechny a k řešení demografických výzev,

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, ABY:

63. ZVYŠOVALA INFORMOVANOST zaměstnavatelů a pracovníků o tom, že na základě příslušných právních předpisů EU mají právo požadovat opatření respektující potřeby jednotlivců, jako je individuální nepřenosná rodičovská dovolená a pružné uspořádání práce, jakož i o právní ochraně před propuštěním a diskriminací a o zaměstnaneckých právech týkajících se poskytování stejných pracovních podmínek či zlepšování pracovních podmínek a odměňování po návratu z mateřské, otcovské a rodičovské dovolené. Za tímto účelem **PODPOROVALA** zlepšování sběru osobních údajů rozčleněných podle pohlaví, aby bylo možné přiměřeným způsobem stanovit účinnost zabezpečení u ochranných opatření týkajících se mateřské, otcovské a rodičovské dovolené, jakož i opatření souvisejících s pružným uspořádáním práce a jejich výsledků.
64. **PODPOROVALA** výzkum, prováděný na základě přístupu zohledňujícího celý život, s cílem přezkoumat potřeby jednotlivců v různých životních situacích, pokud jde o rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, včetně sladění rodinných aspirací s placenou prací, a to na základě souboru nástrojů Komise k řešení demografických výzev.
65. **PODPOROVALA** výměnu osvědčených postupů s cílem posílit rovné sdílení povinností v oblasti péče o děti a neformální péče mezi ženami a muži, aby se zmírnila sociální a ekonomická zátěž, již jsou neúměrně vystaveny pečující ženy, a posílila se ekonomická soběstačnost žen, a to i pokud jde o pomoc poskytovanou rodičům samoživitelům (jimiž jsou nejčastěji ženy) za účelem skloubení pečovatelských a pracovních povinností.
66. **OPĚTOVNĚ POTVRDILA** svůj závazek prosazovat a chránit práva a zájmy starších osob a věnovala přitom zvláštní pozornost zejména potřebám starších žen a potřebám starších osob se zdravotním postižením a zároveň uplatňovala meziodvětvový přístup, a to i podporou zdravé dlouhověkosti prostřednictvím iniciativ a programů ve všech příslušných oblastech politiky a při současném zohlednění genderové rovnosti a mezigenerační solidarity.

67. NADÁLE podporovala politiky na úrovni EU zaměřené jednak na dosažení většího souladu mezi rodinnými aspiracemi a placenou prací – zejména zajištěním rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a přístupem k vysoce kvalitnímu předškolnímu vzdělávání a péči – za účelem posílení genderové rovnosti, a jednak na posílení postavení mladších a starších generací a na podporu pozitivních výsledků pro děti, především jako způsobu zlepšení konkurenceschopnosti, jak je stanoveno v souboru nástrojů Komise k řešení demografických výzev.
68. USNADŇOVALA začleňování demografických aspektů a uplatňovala genderové hledisko při navrhování příslušných politik a ve vhodných případech POSOUDILA jejich dopady na řešení demografických výzev, mezi než patří stárnutí obyvatelstva, klesající počet obyvatel v produktivním věku a prohlubující se rozdíly mezi městy a venkovem.
-

Referenční dokumenty

Primární právo EU

Smlouva o fungování Evropské unie (Úřední věstník Evropské unie, C 326, 26.10.2012, s. 47)

Konsolidované znění Smlouvy o Evropské unii (Úřední věstník Evropské unie, C 326, 26.10.2012, s. 13)

Listina základních práv Evropské unie (Úřední věstník Evropských společenství, C 303, 14.12.2007, s. 1)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Úřední věstník Evropské unie, L 188, 12.7.2019, s. 79)

Rada Evropské unie

Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011–2020) (dokument 7370/11)

Závěry Rady o souladu mezi pracovním a rodinným životem v kontextu demografických změn (dokument 10324/11)

Závěry Rady „Demografické výzvy – další postup“ (dokument 8668/20)

Závěry Rady o boji proti rozdílu v odměňování žen a mužů: ocenění a rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce (2020) (dokument 13584/20):

<https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-cs20.pdf>

Zvládání demografických změn v Evropě – závěry Rady (dokument 16754/23)

Závěry Rady o přechodu systémů péče v průběhu života na holistické komunitní modely podpory zaměřené na člověka, které zohledňují genderové aspekty (dokument 16094/1/23 REV1):

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

Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030 (Úřední věstník Evropské unie, C 484, 20.12.2022, s. 1)

Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči (Úřední věstník Evropské unie, C 476, 15.12.2022, s. 1)

Interinstitucionální publikace EU

Evropský pilíř sociálních práv

Evropská komise

Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv, 2021: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/cs/index.html>

Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů: Demografické změny v Evropě: soubor opatření, COM(2023) 577 final, Brusel, 11.10.2023

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti: *Jumping the Generation gap. How the EU promoting intergenerational solidarity* (Překlenutí propasti mezi generacemi: jak EU podporuje mezigenerační solidaritu), 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 (Péče o děti v Evropě: jak je v Evropě propojena péče o děti, rodičovská dovolená a pružné uspořádání práce), 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 (Platforma pro využívání talentů – nový impuls pro regiony EU): 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)
(Datový portál znalostního centra pro migraci a demografii – dlouhodobá péče): <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Evropská komise – Eurostat: *Active ageing and solidarity between generations – A statistical portrait of the European Union 2012* (Aktivní stárnutí a mezigenerační solidarita – statistický portrét Evropské unie 2012), 2011: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Pracovní dokument útvarů Komise: *The impact of demographic change – in a changing environment* (Dopad demografických změn v měnícím se prostředí), Brusel 17.1.2023, dokument SWD(2023) 21 final

Green Paper on Ageing – Fostering solidarity and responsibility between generations (Zelená kniha o stárnutí – podpora solidarity a odpovědnosti mezi generacemi), 2021: https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf, s. 4

Evropský výbor regionů

Opinion on the Commission's Demographic Toolbox (Stanovisko k souboru nástrojů Komise k řešení demografických výzev) (CDR-1173-2024): <https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Evropský hospodářský a sociální výbor

Evropská strategie v oblasti péče (SOC/741): <https://www.eesc.europa.eu/cs/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

How adequate flexible working conditions can support intergenerational solidarity and the empowerment of women (Zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pro všechny na základě potřeb: jak mohou přiměřené flexibilní pracovní podmínky podpořit mezigenerační solidaritu a posílení postavení žen) (SOC/808)

Nadace Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Hledání rovnováhy: sladění pracovního a soukromého života v EU), 2019. Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, 2018: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostat

Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%) (Práce na částečný úvazek jako procentní podíl celkové zaměstnanosti, podle pohlaví a věku (%)), 2022

Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%) (Hlavní důvod práce na částečný úvazek – rozdělení podle pohlaví a věku (%)), 2022

Evropský institut pro rovnost žen a mužů

Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Genderové rozdíly v oblasti péče a dopady na trh práce): <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

EVROPSKÝ INSTITUT PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ: *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* (Lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem: *Bridging the gender care gap*, 2023 (Lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem: překlenutí genderových rozdílů v oblasti péče), 2023: https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Průzkum se zaměřením na genderové rozdíly v oblasti neplacené pečovatelské činnosti a individuálních a společenských aktivit, 2022

Údaje Evropského institutu pro rovnost žen a mužů vycházející z mikroúdajů statistiky EU v oblasti příjmů a životních podmínek za rok 2022 (EU-SILC 2022)

Organizace spojených národů

Pekingská deklarace a akční platforma

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW)

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, rezoluce Valného shromáždění OSN 34/180, 18. prosince 1979

Úmluva o právech dítěte, rezoluce Valného shromáždění OSN 44/25 ze dne 20. listopadu 1989

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením (UN CRPD)

Preparations for and observance of the 30th anniversary of the International Year of the Family: Report of the Secretary-General, 2022 (Příprava 30. výročí Mezinárodního roku rodiny a jeho oslavy: zpráva generálního tajemníka), 2022: <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>

Informativní přehled o mezigeneračních otázkách, UNDESA:

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

Rozvojový program OSN, cíl č. 5: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>

The growing need for long-term care. Assumptions and realities. (Rostoucí potřeba dlouhodobé péče: předpoklady a realita UNDESA: https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf

Caregiving in an ageing world (Poskytování péče ve stárnoucím světě), informační přehled UNDESA č. 143, 2022: https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

Advancing intergenerational solidarity (Podpora mezigenerační solidarity), informační přehled č. 8, 2010, UNECE: https://unece.org/DAM/pau/docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies (Mezigenerační rodinné vztahy ve stárnoucích společnostech), 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 (Dlouhodobá péče o starší osoby: nová celosvětová genderová priorita), informační přehled č. 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>

Mezinárodní organizace práce

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women (Ochrana mateřství v kontextu sladění pracovního a soukromého života u mužů a žen), Rozvojový program OSN, 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 (Encyklopedie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, programy pomoci zaměstnancům, pracovní a rodinné otázky: názorný příklad): <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Organizace pro bezpečnost a spolupráci v Evropě

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations (Jak můžeme lépe pomáhat našim rodinám? Otázky, výsledky, politické cíle a doporučení), 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 (Na tenkém ledě: stručné informace o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů v různých věkových obdobích dítěte), prosinec 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 (Na tenkém ledě: jak se v rámci opatření proti šíření viru vyhnout omezení volného pohybu osob), 30. listopadu 2020: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus-1b912d4a/>

Health at a Glance (Stručně o zdraví), 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

Jiné

Elektronická platforma pro vzdělávání dospělých v Evropě (EPALE): *The Benefits of Intergenerational Relationships* (Přínosy mezigeneračních vztahů): <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Tematická sekce Hospodářská politika a politika v oblasti vědy a kvality života, generální ředitelství pro vnitřní politiky, Evropská unie (HOFMAN, Joanna – NIGHTINGALE, Madeline – BRUCKMAYER, Michaela – SILVA, Annemari – PICKEN, Natalie – KUNERTOVÁ, Linda): *After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market* (Po rodičovské dovolené: pobídky k návratu na trh práce pro rodiče s malými dětmi), 2020.

ROCARD, Eileen – LLENA-NOZAL, Ana: *Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind*. (Podpora osob poskytujících neformální péči starším osobám: politiky k zajištění toho, aby žádná pečující osoba nezůstala opomenuta), pracovní dokumenty OECD týkající se zdraví č. 140, 2022: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>