

Βρυξέλλες, 3 Δεκεμβρίου 2024
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΩΝ

Αποστολέας: Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου

Αποδέκτης: Αντιπροσωπίες

αριθ. προηγ. εγγρ.: 15104/24 + COR 1

Θέμα: Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και της ισότητας των φύλων για όλες τις γενιές στο πλαίσιο των δημογραφικών προκλήσεων

Επισυνάπτονται για τις αντιπροσωπίες τα συμπεράσματα του Συμβουλίου για το ανωτέρω θέμα, τα οποία εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο EPSCO κατά τη σύνοδό του στις 2 Δεκεμβρίου 2024¹.

¹ Στο κείμενο ενσωματώθηκαν συντακτικές διορθώσεις ελάσσονος σημασίας.

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και της ισότητας των φύλων για όλες τις γενιές στο πλαίσιο των δημογραφικών προκλήσεων

ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ:

1. Η ισότητα των φύλων και τα ανθρώπινα δικαιώματα βρίσκονται στο επίκεντρο των ευρωπαϊκών αξιών. Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατοχυρωμένη στις Συνθήκες και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
2. Το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) ορίζει ότι η Ένωση επιδιώκει, σε όλες τις δράσεις της, να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.
3. Το άρθρο 153 της ΣΛΕΕ προβλέπει ότι η Ένωση «υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία».
4. Το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) ορίζει ότι η Ένωση «καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις διακρίσεις και προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία, την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και την προστασία των δικαιωμάτων του παιδιού.»
5. Το άρθρο 33 του Χάρτη προβλέπει ότι εξασφαλίζεται η νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία της οικογένειας. Επίσης, προβλέπει ότι «κάθε πρόσωπο, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του, έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού.»

6. Οι αρχές της ισότητας των φύλων και της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αναγνωρίζονται ως αρχές υπ' αριθ. 2 και 9 του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων που διακηρύχθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στις 17 Νοεμβρίου 2017.
7. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε αμειβόμενη και ποιοτική εργασία αποτελεί προϋπόθεση για την οικονομική σταθερότητα, ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα· ως εκ τούτου, θα πρέπει να ληφθούν μέτρα για την επίτευξη της ισότητας των φύλων όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία, ιδίως με τη διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες καθ' όλη τη διάρκεια του βίου τους.
8. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι αναγκαία για την επίτευξη του πρωταρχικού στόχου της στρατηγικής «Ευρώπη 2030» το ποσοστό απασχόλησης για την ηλικιακή ομάδα από 20 έως 64 ετών να φτάσει το 78 %, ο οποίος ορίζεται στο σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και εγκρίθηκε από τους ηγέτες της ΕΕ κατά την κοινωνική σύνοδο κορυφής του Πόρτο τον Μάιο του 2021. Συμβάλλει δε στην προώθηση της ισότητας των φύλων. Το σχέδιο δράσης εμπλουτίστηκε με τον επιμέρους στόχο να μειωθεί τουλάχιστον κατά το ήμισυ το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων έως το 2030 σε σύγκριση με το 2019.
9. Στην ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με τη στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025 τονίζεται ότι «η βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων αποτελεί έναν από τους τρόπους αντιμετώπισης του χάσματος μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας. Ως προς την οικογενειακή φροντίδα, οι γονείς πρέπει να αισθάνονται ότι έχουν τις ίδιες υποχρεώσεις και τα ίδια δικαιώματα». Η στρατηγική τονίζει επίσης ότι τα έμφυλα στερεότυπα αποτελούν βασική αιτία της ανισότητας των φύλων.
10. Κατά την οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, «οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, την ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών, και τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων ως προς τους μισθούς και τις αποδοχές. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού.»

11. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για τη φροντίδα τονίζει τη σημασία της διασφάλισης υψηλής ποιότητας, οικονομικά προσιτών και προσβάσιμων υπηρεσιών φροντίδας σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση και της βελτίωσης της κατάστασης τόσο των ατόμων που λαμβάνουν φροντίδα όσο και των ατόμων που την παρέχουν, είτε επαγγελματικά είτε ανεπίσημα. Η στρατηγική συνοδεύεται από δύο συστάσεις του Συμβουλίου σχετικά με την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα: τους στόχους της Βαρκελώνης για το 2030 και τη σύσταση σχετικά με την πρόσβαση σε οικονομικά προσιτή και υψηλής ποιότητας μακροχρόνια φροντίδα, συστάσεις οι οποίες προωθούν μέτρα για την ενίσχυση της προσβάσιμης, οικονομικά προσιτής και υψηλής ποιότητας φροντίδας για παιδιά και άλλα εξαρτώμενα άτομα στην πορεία της ζωής τους. Επιπλέον συμπληρώνεται με τα συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη μετάβαση των συστημάτων διά βίου φροντίδας προς μοντέλα ολιστικά, με επίκεντρο τον άνθρωπο και σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας με συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου. Στα εν λόγω συμπεράσματα τονίζεται επίσης η σημασία της διευκόλυνσης της ανεξάρτητης διαβίωσης.
12. Η οδηγία (ΕΕ) 2019/1152 για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχει ως σκοπό, μεταξύ άλλων, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας όλων των εργαζομένων, ιδίως εκείνων που απασχολούνται σε νέες και άτυπες μορφές απασχόλησης, διατηρώντας παράλληλα τα περιθώρια για προσαρμοστικότητα και καινοτομία στην αγορά εργασίας.
13. Η ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο «Δημογραφική αλλαγή στην Ευρώπη: μια εργαλειοθήκη για δράση» αναφέρει ότι «όλοι θα πρέπει να έχουν την απαιτούμενη στήριξη ώστε να μην χρειάζεται να επιλέξουν μεταξύ επαγγελματικής σταδιοδρομίας και οικογένειας. Η απόκτηση παιδιών είναι θέμα προσωπικής επιλογής. Ωστόσο, η ποιότητα ζωής, η διαθεσιμότητα φροντίδας και στέγης, καθώς και οι ευκαιρίες εργασίας και το επαρκές εισόδημα μπορούν να επηρεάσουν αυτές τις επιλογές. Παρατηρείται μια αυξανόμενη τάση των νέων να αναβάλλουν την απόφαση για τη δημιουργία οικογένειας ή να περιορίζουν το μέγεθός της.» «Μερικά από τα βασικά στοιχεία που εξηγούν την απόκλιση μεταξύ του πραγματικού και του επιθυμητού μεγέθους της οικογένειας είναι η δυσκολία συνδυασμού της εργασίας με τις ευθύνες φροντίδας και οι συνεχιζόμενες ανισότητες μεταξύ φύλων, καθώς και η οικονομική και κοινωνική ανασφάλεια που συνδέεται με τις προοπτικές απασχόλησης, το κόστος διαβίωσης και στέγασης». Η ανακοίνωση υπογραμμίζει ότι η ισότητα των φύλων, η απαγόρευση των διακρίσεων, ο σεβασμός των θεμελιωδών δικαιωμάτων και η αλληλεγγύη και δικαιοσύνη μεταξύ των γενεών πρέπει να βρίσκονται στο επίκεντρο των επιλογών πολιτικής.

14. Η γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΕΟΚΕ) με τίτλο «Εξισορρόπηση του επαγγελματικού με τον προσωπικό βίο με βάση τις ανάγκες όλων: Πώς μπορούν οι κατάλληλες ελαστικές συνθήκες εργασίας να συντείνουν στην αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και τη χειραφέτηση των γυναικών;» τονίζει τον ρόλο των λύσεων εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που βασίζονται στις ανάγκες όσον αφορά τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, καθώς και των οικονομικά προσιτών, διαθέσιμων, προσβάσιμων και υψηλής ποιότητας υπηρεσιών φροντίδας που είναι επωφελείς για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η γνωμοδότηση συνιστά την ανάπτυξη μιας εργαλειοθήκης για τη φροντίδα με δείκτες και στόχους για τη μακροχρόνια φροντίδα. Επιπλέον, τονίζει τη σημασία της εξέτασης της κατάστασης των πολιτικών για την εξισορρόπηση του επαγγελματικού με τον προσωπικό βίο στις επιχειρήσεις της ΕΕ, διότι «η στήριξη των εργαζομένων ως προς την εξισορρόπηση των οικογενειακών ευθυνών όχι μόνο αυξάνει την παραγωγικότητα και την παραμονή τους στην εργασία, αλλά και ενισχύει τις συνολικές εταιρικές επιδόσεις».
15. Η γνωμοδότηση της Επιτροπής των Περιφερειών σχετικά με την εργαλειοθήκη της Επιτροπής για τη δημογραφία υπογραμμίζει τη σημασία της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών ως βασικών λύσεων για τις δημογραφικές προκλήσεις της Ευρώπης. Τονίζει ότι η βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μέσω πολιτικών όπως η οικονομικά προσιτή προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα και οι ευέλικτες συνθήκες εργασίας είναι ουσιαστικής σημασίας για τη στήριξη των οικογενειών και τη δυνατότητα τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών να συμμετέχουν πλήρως στην αγορά εργασίας. Τονίζεται επίσης η διαγενεακή συνεργασία, με έμφαση στην προώθηση της ενεργού γήρανσης και της μεταφοράς δεξιοτήτων μεταξύ των γενεών, ώστε να διασφαλίζεται ότι τα άτομα όλων των ηλικιών μπορούν να ζήσουν μια ικανοποιητική και ανεξάρτητη ζωή, συμβάλλοντας παράλληλα στην κοινωνία.
16. Στα συμπεράσματά του με τίτλο «Δημογραφικές προκλήσεις — Μελλοντική πορεία» το Συμβούλιο τόνισε ότι οι αποτελεσματικές δημογραφικές πολιτικές πρέπει να είναι αξιόπιστες και διαρκείς. Οι επενδύσεις σε οικονομικά προσιτή και υψηλής ποιότητας προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα (ΠΕΦ) μπορούν να συμβάλουν στη δημογραφική ανανέωση, να ωφελήσουν τα κοινωνικοοικονομικά μειονεκτούντα παιδιά και να δημιουργήσουν ένα πιο ανθεκτικό μελλοντικό εργατικό δυναμικό, βελτιώνοντας παράλληλα τα κοινωνικά αποτελέσματα.

17. Όπως αναφέρεται στο έγγραφο εργασίας της Επιτροπής με τίτλο «Ο αντίκτυπος της δημογραφικής αλλαγής σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον», προκειμένου «να διασφαλιστεί η μελλοντική ευημερία και ευεξία στην ΕΕ, είναι ζωτικής σημασίας να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις που δημιουργεί η δημογραφική μετάβαση. Οι προκλήσεις αυτές περιλαμβάνουν τη γήρανση του πληθυσμού, τη συρρίκνωση του πληθυσμού που βρίσκεται σε ηλικία εργασίας και τη μείωση του πληθυσμού γενικότερα, καθώς και την αύξηση των περιφερειακών ανισοτήτων, συμπεριλαμβανομένου του αυξανόμενου χάσματος μεταξύ αστικών και αγροτικών περιοχών».
18. Στα συμπεράσματά του σχετικά με τη διαχείριση της δημογραφικής αλλαγής στην Ευρώπη, το Συμβούλιο επικρότησε την ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την εργαλειοθήκη για τη δημογραφία, συμπεριλαμβανομένης της ανάλυσής της και της έκκλησης να υπάρξει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για τη διαχείριση της δημογραφικής αλλαγής. Υπογράμμισε επίσης την ανάγκη ανάληψης περαιτέρω δράσης για τη διαχείριση της δημογραφικής αλλαγής στην Ευρώπη, μέσω της καταβολής συνεχών προσπαθειών ώστε να αποτυπώνονται η δημογραφική αλλαγή και ο αντίκτυπός της στην ανταγωνιστικότητα, το ανθρώπινο κεφάλαιο και την ισότητα.

ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ ΟΤΙ:

19. Η Ένωση έχει σημειώσει μεγάλη πρόοδο όσον αφορά τη βελτίωση του συνδυασμού επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής. Ωστόσο, ιδίως οι γονείς με παιδιά μικρής ηλικίας εξακολουθούν να δυσκολεύονται να συνδυάσουν την εργασία με τις ευθύνες φροντίδας των παιδιών. Λόγω των συνεχιζόμενων έμφυλων στερεοτύπων και των συχνά ανεπαρκών συστημάτων υποστήριξης, οι γονείς, ιδίως οι μητέρες, συχνά αντιμετωπίζουν σοβαρές προκλήσεις όσον αφορά τον συνδυασμό της ιδιότητας του γονέα με την επαγγελματική σταδιοδρομία. Ενώ όλο και περισσότεροι πατέρες κάνουν χρήση μέτρων όπως η άδεια πατρότητας και η γονική άδεια, οι γυναίκες εξακολουθούν να επωμίζονται δυσανάλογο μερίδιο τόσο της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας όσο και της οικιακής εργασίας, με αποτέλεσμα οι επιβαρύνσεις που αντιμετωπίζουν όταν επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά τον τοκετό να είναι πολυάριθμες. Οι άνδρες δεν προσαρμόζουν τον αμειβόμενο χρόνο εργασίας τους στις ευθύνες φροντίδας στον ίδιο βαθμό με τις γυναίκες. Το συνακόλουθο χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα έχει αρνητικό αντίκτυπο στα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών και στη σταδιοδρομία τους, αυξάνοντας έτσι άλλα είδη χάσματος των φύλων, συμπεριλαμβανομένου του μισθολογικού χάσματος των φύλων και του υψηλότερου κινδύνου των γυναικών να βρεθούν σε κατάσταση φτώχειας.

20. Ένας τρόπος να επιτευχθούν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των βασικών φροντιστών, που είναι κυρίως γυναίκες, είναι πολιτικές που εγγυώνται ή στηρίζουν την πρόσβαση σε ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Η οδηγία για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αποσκοπεί στο να διευκολυνθεί ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής για εργαζομένους και εργαζόμενες που είναι γονείς ή φροντιστές/φροντίστριες. Παρέχει σε γονείς και φροντιστές/φροντίστριες το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Οι ρυθμίσεις αυτές θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τη μερική απασχόληση, το ευέλικτο ωράριο και την τηλεργασία, αλλά θα μπορούσαν επίσης να συνίστανται σε μείωση του ωραρίου εργασίας. Ωστόσο, είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλιστεί ότι η χρήση των εν λόγω ρυθμίσεων δεν θα έχει αρνητικές επιπτώσεις στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των εργαζομένων, στην εξέλιξη των μισθών, στο εισόδημα, στην οικονομική αυτάρκεια, στα ωράρια εργασίας και στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Κάτι τέτοιο μπορεί να είναι ιδιαίτερα ασύμφορο για τις γυναίκες, εάν κάνουν χρήση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας συχνότερα από ό,τι οι άνδρες. Τα δικαιώματα που δημιουργεί η οδηγία είναι καίριας σημασίας για την επίτευξη δικαιότερης κατανομής των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών και για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, σύμφωνα με τους ισχύοντες κανόνες, το δικαίωμα αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας ανήκει μόνο στους γονείς ή τους φροντιστές και όχι στον εργοδότη.
21. Μολονότι οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας αποσκοπούν στην προώθηση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μπορούν επίσης να ενισχύσουν τα έμφυλα στερεότυπα και τα παραδοσιακά πρότυπα για το φύλο, με τις γυναίκες να αναλαμβάνουν την πλειονότητα των ευθυνών φροντίδας. Στην ΕΕ, το 29,1 % των γυναικών εργαζομένων εργάζεται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες εργαζομένους είναι μόλις 9,2 %. Επιπλέον, υφίστανται σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, όχι μόνο ως προς την αναλογία γυναικών και ανδρών που εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, αλλά και ως προς τους λόγους για τους οποίους το πράττουν, καθώς και ως προς τη δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν το ωράριο εργασίας τους, εφόσον το επιθυμούν.

22. Δεδομένου ότι η συμμετοχή στην αγορά εργασίας, οι αμοιβές, τα ωράρια εργασίας και η εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών και των ανδρών μετά τη γέννηση ενός παιδιού εξακολουθούν να διαφέρουν σημαντικά, μεταξύ άλλων λόγω των έμφυλων στερεοτύπων και των παραδοσιακών ρόλων των φύλων, πολιτικές που προωθούν την ισότιμη κατανομή της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας είναι καθοριστικές για τη συμμετοχή των ανδρών στις ευθύνες φροντίδας. Οι επαρκώς αμειβόμενες ατομικές και μη μεταβιβάσιμες γονεϊκές άδειες, καθώς και η προστασία από την απόλυση και η προστασία από διακρίσεις σύμφωνα με τη νομοθεσία της ΕΕ, βοηθούν τους νέους γονείς, και ιδίως τις μητέρες, να επιστρέψουν στην εργασία. Οι πολιτικές αυτές μπορούν να συμβάλουν στην εξισορρόπηση της επιβάρυνσης της φροντίδας μεταξύ των γονέων, στη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, και στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών. Μπορούν επίσης να διευκολύνουν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών όσον αφορά τις αμοιβές και την προαγωγή σε θέσεις λήψης αποφάσεων, προσφέροντας έτσι ένα σημαντικό κίνητρο για την ισότητα των φύλων.
23. Η ανατροφή των παιδιών αποτελεί μια μακροχρόνια προσπάθεια, και οι δημογραφικές πολιτικές, για να είναι αποτελεσματικές, πρέπει να είναι αξιόπιστες και διαρκείς. Οι επενδύσεις σε οικονομικά προσιτή και υψηλής ποιότητας προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα μπορούν να συμβάλουν στη δημογραφική ανανέωση και να έχουν σημαντικά θετικά αποτελέσματα, ιδίως για παιδιά μειονεκτούντος κοινωνικοοικονομικού υπόβαθρου, συντελώντας στη βελτίωση της ανθεκτικότητας του μελλοντικού εργατικού δυναμικού έναντι των δημογραφικών προκλήσεων, καθώς και στην επίτευξη καλύτερων κοινωνικών αποτελεσμάτων καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής.
24. Στην ΕΕ, περίπου 7,8 εκατομμύρια γονείς ζουν μόνοι/μόνες με το εξαρτώμενο τέκνο ή τέκνα τους, ενώ το 80 % εξ αυτών είναι μόνες μητέρες.² Οι μονογονείς χρειάζονται ολοκληρωμένα συστήματα υποστήριξης που παρέχουν ευελιξία, συμπεριλαμβανομένων εγκαταστάσεων στην εργασία και υπηρεσιών προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας προσαρμοσμένων στα ωράρια εργασίας των γονέων, προκειμένου να είναι σε θέση να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας.³

² Υπολογισμοί του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων με βάση μικροδεδομένα από τις κοινοτικές στατιστικές για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης (EU-SILC 2022)

³ Ό.π.

25. Στην ΕΕ, οι γυναίκες αναλαμβάνουν σημαντικά μεγαλύτερο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας, με το 25 % να αναφέρει τα καθήκοντα φροντίδας ως έναν από τους λόγους για τους οποίους δεν συμμετέχει στην αγορά εργασίας ή εργάζεται με μερική απασχόληση, σε σύγκριση με το μόλις 5,1 % των ανδρών⁴. Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), περίπου το 56 % των γυναικών με παιδιά ηλικίας κάτω των 12 ετών περνούν τουλάχιστον 5 ώρες ημερησίως παρέχοντας φροντίδα στα παιδιά τους, σε σύγκριση με το 26 % των ανδρών.⁵ Το κόστος αυτής της ανισορροπίας υπολογίζεται σε 242 δισ. ευρώ ετησίως.⁶ Ως εκ τούτου, η πρόσβαση σε προσβάσιμες, οικονομικά προσιτές και υψηλής ποιότητας επίσημες υπηρεσίες φροντίδας είναι ζωτικής σημασίας για την ελάφρυνση των γυναικών από τον φόρτο της άτυπης φροντίδας και την προώθηση της ισότητας των φύλων, καθώς οι γυναίκες με μικρά παιδιά που κάνουν χρήση υπηρεσιών προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας έχουν περισσότερες πιθανότητες απασχόλησης συμμετέχοντας λιγότερο σε χρονοβόρες υπηρεσίες παιδικής φροντίδας. Οι δραστηριότητες φροντίδας είναι απαραίτητες για τη συλλογική ευημερία των κοινωνιών. Ως εκ τούτου, είναι σημαντικό να αναγνωρίζεται στην κοινωνία η αξία των εργαζομένων στον τομέα της φροντίδας και να τους προσφέρονται επαρκείς προοπτικές σταδιοδρομίας και ευκαιρίες κατάρτισης. Η εξασφάλιση επαρκών επιπέδων στελέχωσης αποτελεί άλλη μια σημαντική πρόκληση. Οι γυναίκες φροντίζουν επίσης κατά κύριο λόγο άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και εξαρτώμενους ενήλικες που χρήζουν μακροχρόνιας στήριξης, καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, συχνά εξισορροπώντας εργασία και φροντίδα, και τούτο συνιστά μια σημαντική κοινωνική πρόκληση η οποία περιορίζει τις δυνατότητές τους στην αγορά εργασίας στο πλαίσιο της δημογραφικής γήρανσης. Τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες που παρέχουν άτυπη μακροχρόνια φροντίδα και υποστήριξη αντιμετωπίζουν πολλές προκλήσεις όσον αφορά τον συνδυασμό επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής.

⁴ Eurostat: Κύρια αιτία της μερικής απασχόλησης - Κατανομές ανά φύλο και ηλικία (%), 2022.

⁵ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων: Καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής: Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα, 2023. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

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

26. Οι γυναίκες είναι πιθανότερο να εργάζονται με μερική απασχόληση, να λαμβάνουν μεγαλύτερη γονική άδεια και να απουσιάζουν από την εργασία για να φροντίζουν άρρωστα μέλη της οικογένειας, ενώ είναι επίσης πιθανό να εκτελούν περισσότερες μη αμειβόμενες εργασίες φροντίδας και οικιακές εργασίες από ό,τι οι άνδρες. Επιπλέον, οι γυναίκες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στη φροντίδα των παιδιών, την άτυπη φροντίδα και τα οικιακά καθήκοντα, ενώ οι άνδρες επικεντρώνονται περισσότερο στη μάθηση και τις δραστηριότητες αναψυχής με τα παιδιά. Το γεγονός αυτό αντικατοπτρίζει και ενισχύει τα έμφυλα στερεότυπα και διαιώνίζει την ανισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών τόσο στον χώρο εργασίας όσο και στο σπίτι. Ως εκ τούτου, απαιτούνται στοχευμένες πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των ανδρών στην παροχή φροντίδας, προκειμένου να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ των φύλων και να καταπολεμηθούν τα έμφυλα στερεότυπα.
27. Η άδεια πατρότητας και η μη μεταβιβάσιμη γονική άδεια, η αυξημένη ευελιξία και τα υψηλά ποσοστά αναπλήρωσης εισοδήματος κατά τη διάρκεια των εν λόγω αδειών παρέχουν κίνητρα στους πατέρες και οδηγούν σε ευρύτερη χρήση των αδειών. Στις περιπτώσεις που οι πατέρες λαμβάνουν από νωρίς άδεια πατρότητας και γονική άδεια, προωθείται ο ισότιμος επιμερισμός των καθηκόντων φροντίδας και των οικιακών καθηκόντων εν γένει, μεταξύ άλλων και μακροπρόθεσμα.
28. Ο όρος «γενιά σάντουιτς» αναφέρεται σε άτομα, κυρίως γυναίκες, που φροντίζουν ταυτόχρονα παιδιά, εξαρτώμενους ενήλικες και ηλικιωμένους συγγενείς που χρήζουν φροντίδας, κατάσταση η οποία καθιστά επιβεβλημένα διάφορα μέτρα στήριξης. Απαιτείται ανανέωση των προσπαθειών, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης των υφιστάμενων πολιτικών και πόρων, για τη βελτίωση της παροχής τυπικής προσβάσιμης, οικονομικά προσιτής και υψηλής ποιότητας προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας και μακροχρόνιας φροντίδας συμβατής με πλήρη απασχόληση. Η Eurostat αναφέρει ότι το 50 % των γυναικών και το 45,9 % των ανδρών ηλικίας 16-74 ετών παρέχουν παιδική φροντίδα και άτυπη μακροχρόνια φροντίδα. Επιπλέον, η παροχή άτυπης φροντίδας ενδέχεται να επηρεάσει αρνητικά τη σωματική και ψυχική υγεία και ευεξία των φροντιστριών και φροντιστών, ιδίως των γυναικών, που συμμετέχουν συχνότερα στην οικογενειακή φροντίδα.⁷ Η διαγενεακή αλληλεγγύη σε εθελοντική βάση δύναται να συμπληρώσει και να συμβάλει στην προώθηση της ισότητας των φύλων, εφόσον καταβληθούν προσπάθειες να διασφαλιστεί ότι η άτυπη εργασία φροντίδας κατανέμεται ισότιμα, χωρίς έμφυλα στερεότυπα και δεν επιβάλλεται κυρίως στις γυναίκες και τα κορίτσια.

⁷ Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων: Καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής: Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα. https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. Η συνεργασία και η διαγενεακή αλληλεγγύη μπορούν να αποφέρουν οφέλη σε όλες τις γενιές. Οι διαγενεακές σχέσεις μπορούν να αναζωογονήσουν και να ενεργοποιήσουν τους ενηλίκους μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς και να συμβάλουν στη μείωση της πιθανότητας κατάθλιψης και μοναξιάς. Οι σχέσεις αυτές μπορούν επίσης να στηρίζουν τη γνωστική διέγερση και να παράσχουν στους ενηλίκους μεγαλύτερης ηλικίας την ευκαιρία να αποκτήσουν νέες δεξιότητες. Από την άλλη πλευρά, η άτυπη φροντίδα, που παρέχεται κυρίως από γυναίκες, ενδέχεται να συνεπάγεται σοβαρή σωματική, ψυχική και οικονομική επιβάρυνση, συμπεριλαμβανομένων των μειωμένων ευκαιριών απασχόλησης, καθώς και χαμηλότερων συντάξεων. Επιπλέον, ενώ η διαγενεακή συνεργασία δύναται να προσφέρει πολύτιμη στήριξη, αυτή θα πρέπει να βασίζεται στην εθελοντική συμμετοχή, παράλληλα με ισχυρές δημόσιες υπηρεσίες φροντίδας και συστήματα κοινωνικής προστασίας που ενσωματώνουν τη διάσταση του φύλου, και οι επενδύσεις από πλευράς κυβερνήσεων είναι αναγκαίες προκειμένου να διασφαλίζεται η επαρκής κάλυψη των αναγκών τόσο των νεότερων όσο και των παλαιότερων γενεών. Οι εν λόγω αρχές και πολιτικές πρέπει επίσης να συνοδεύονται από οικονομικά κίνητρα για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας.
30. Οι υπηρεσίες τυπικής προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας και άλλες υπηρεσίες φροντίδας και υποστήριξης που παρέχονται από το κράτος πρόνοιας είναι υψίστης σημασίας. Ωστόσο, όταν είναι δυνατόν, οι παλαιότερες γενιές μπορούν επίσης να επιλέξουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη στήριξη του συνδυασμού επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής γονέων που έχουν παιδιά σε μικρή ηλικία και επιθυμούν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, ιδίως των γυναικών. Οι νεαροί ενήλικες μπορούν επίσης να επιλέξουν να στηρίζουν τους γονείς και τους παππούδες / τις γιαγιάδες τους που χρήζουν βοήθειας σε μεγάλη ηλικία. Τα πιο ηλικιωμένα μέλη της οικογένειας ή της κοινότητας μπορούν επίσης να επιλέξουν να αναλάβουν τον ρόλο του μέντορα, ανταλλάσσοντας γνώσεις και δεξιότητες και συμπληρώνοντας τις οικογενειακές σχέσεις ή παρέχοντας στήριξη όταν οι οικογενειακοί δεσμοί είναι εύθραυστοι.
31. Καθώς το προσδόκιμο ζωής εξακολουθεί να αυξάνεται σε ολόκληρη την Ευρώπη, η διασφάλιση της μελλοντικής επάρκειας των συνταξιοδοτικών συστημάτων και των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας των κρατών μελών θα απαιτήσει προσαρμογές, όπως, για παράδειγμα, παράταση του επαγγελματικού βίου τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.
32. Μολονότι η βοήθεια των παλαιότερων γενεών για τη στήριξη του καλύτερου συνδυασμού επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής θα μπορούσε να είναι επωφελής για όλα τα μέρη, είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι δεν θα έχει αρνητικές συνέπειες στο εισόδημα, στη θέση στην αγορά εργασίας και στην πνευματική και σωματική ευεξία των εμπλεκόμενων μελών των παλαιότερων γενεών.

33. Σε ολόκληρη την Ευρώπη, πολλοί νέοι και νέες, ιδίως νεαρά κορίτσια, συμβάλλουν επίσης στη φροντίδα, παρέχοντας συναισθηματική ή πρακτική υποστήριξη σε μέλη της οικογένειας που είναι μεγαλύτερης ηλικίας ή χρήζουν φροντίδας ή έχουν αναπηρίες ή πάσχουν από κάποια χρόνια ασθένεια. Οι νέοι που παρέχουν φροντίδα μπορούν να αναπτύξουν ένα ισχυρό αίσθημα αυτοπεποίθησης και ενισχυμένης αυτοεκτίμησης, ενσυναίσθησης και ωριμότητας. Παρά το γεγονός ότι οι εν λόγω αλληλεπιδράσεις ενδέχεται να έχουν αμοιβαία πλεονεκτήματα, η παροχή φροντίδας από μικρή ηλικία μπορεί επίσης να ενέχει κινδύνους, καθώς οι νέες και οι νέοι με μέλη της οικογένειας που χρήζουν φροντίδας τείνουν να αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες ψυχικής υγείας και να υστερούν στο σχολείο, καθώς και να υφίστανται περαιτέρω δυσμενείς συνέπειες με μακροπρόθεσμες επιπτώσεις στο εισόδημα και την κοινωνική τους ένταξη.
34. Τα παρόντα συμπεράσματα βασίζονται σε προηγούμενες εργασίες και πολιτικές δεσμεύσεις του Συμβουλίου, της Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και αρμόδιων φορέων στον συγκεκριμένο τομέα, καθώς και στα έγγραφα του παραρτήματος.

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ

ΚΑΛΕΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥΣ, ΑΛΛΑ ΜΕ ΣΕΒΑΣΜΟ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ ΚΑΙ ΛΑΜΒΑΝΟΝΤΑΣ ΥΠΟΨΗ ΤΙΣ ΕΘΝΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ:

35. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ τις προσπάθειες των εργοδοτών και των κοινωνικών εταίρων για την ανάπτυξη, την ενίσχυση και την εφαρμογή πολιτικών που διασφαλίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες σε όλη τους την ποικιλομορφία, πολιτικών ψυχικής υγείας που αποσκοπούν στην προαγωγή της ευημερίας των εργαζομένων, καθώς και φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών στον χώρο εργασίας λαμβάνοντας υπόψη τη διάσταση του φύλου, συμπεριλαμβανομένων πολιτικών φιλικών προς τον θηλασμό, και στοχευμένων πληροφοριών για τους πατέρες, οι οποίες ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τις προσδοκίες των γονέων και επιτρέπουν επίσης την κάλυψη των συναισθηματικών, ψυχολογικών και σωματικών αναγκών των παιδιών.
36. ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΟΥΝ οικονομικά προσιτές, προσβάσιμες και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας για παιδιά, άτομα με αναπηρία, άτομα ηλικιωμένα και άλλα άτομα που χρήζουν βοήθειας, συμπεριλαμβανομένης της κατ' οίκον φροντίδας και της φροντίδας σε επίπεδο τοπικής κοινότητας που στηρίζουν την ανεξάρτητη διαβίωση, σύμφωνα με τις σχετικές συστάσεις του Συμβουλίου.

37. ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΟΥΝ τις πολιτικές για την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα σύμφωνα με τη Σύσταση του Συμβουλίου για την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα: στόχοι της Βαρκελώνης για το 2030. Η βελτίωση των μέτρων γονικής άδειας και των υπηρεσιών ΠΕΦ, καθώς και η στήριξη των μονογονεϊκών οικογενειών, μεταξύ άλλων μέσω οικονομικής αρωγής, είναι κομβικής σημασίας.
38. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ την εφαρμογή της ευρωπαϊκής εγγύησης για τα παιδιά, ιδίως όσον αφορά την παροχή αποτελεσματικής και ελεύθερης πρόσβασης στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα για τα παιδιά που διατρέχουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού.
39. ΝΑ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΟΥΝ τους εργοδότες και να τους ΣΤΗΡΙΞΟΥΝ σχετικά με την εφαρμογή εργασιακών πρακτικών προσαρμοσμένων στις ατομικές ανάγκες των εργαζομένων, όπως η τηλεργασία, και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας όπως οι συμπιεσμένες εβδομάδες εργασίας ή οι μειωμένες ώρες εργασίας, καθώς και σχετικά με την παροχή ειδικών αδειών και σχετικής προστασίας και άλλες πρωτοβουλίες, με σκοπό τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για όλους κι όλες, ιδίως για όσους/όσες έχουν παιδιά μικρής ηλικίας και τους/τις εργαζομένους/εργαζόμενες με άλλες ευθύνες φροντίδας. ΝΑ ΛΑΒΟΥΝ ΥΠΟΨΗ τις ανάγκες των εργαζομένων με αναπηρία στο πλαίσιο αυτό. Επιπλέον, είναι σημαντικό να αναγνωριστεί η έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής ως κίνδυνος για την υγεία στην εργασία και να ληφθούν προληπτικά μέτρα για την αντιμετώπιση αυτού του κινδύνου.
40. ΝΑ ΚΑΛΛΙΕΡΓΗΣΟΥΝ ΕΠΙΓΝΩΣΗ του γεγονότος ότι όλοι οι γονείς, και ιδίως οι μητέρες, ενδέχεται να χρειάζονται στήριξη για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, και ότι οι εργοδότες μπορούν να διαδραματίσουν θετικό ρόλο μεριμνώντας για τις ατομικές ανάγκες όλων των γονέων και άλλων φροντιστών και φροντιστριών που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό τους.

41. ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΟΥΝ την έγκαιρη και ορθή μεταφορά και εφαρμογή της ενωσιακής νομοθεσίας σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, καθώς και σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γονείς και φροντίστριες/φροντιστές, λαμβάνοντας υπόψη την άνιση κατανομή της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας εις βάρος των γυναικών.
42. ΝΑ ΛΑΒΟΥΝ ΜΕΤΡΑ για να ενισχύσουν την παροχή συμπεριληπτικών, προσβάσιμων, ευέλικτων, οικονομικά προσιτών και υψηλής ποιότητας υπηρεσιών ΠΕΦ και υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά και άλλα εξαρτώμενα άτομα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, προκειμένου να στηριχθούν οι γονείς με ευθύνες φροντίδας, διασφαλίζοντας παράλληλα ιδιαίτερη έμφαση στα θετικά αποτελέσματα για τα παιδιά και τα άλλα άτομα που λαμβάνουν φροντίδα. ΝΑ ΜΕΡΙΜΝΗΣΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ σχετικά την κοινωνική και οικονομική σημασία και αξία των επαγγελματιών παροχής φροντίδας, που είναι απαραίτητα για τη συλλογική ευημερία των κοινωνιών. ΝΑ ΒΕΛΤΙΩΣΟΥΝ τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων σε αυτόν τον τομέα ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι υπηρεσίες διατίθενται σε επάρκεια.
43. ΝΑ ΠΑΡΕΜΠΟΔΙΣΟΥΝ ΚΑΙ ΝΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΟΥΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΑ τις διακρίσεις και τα αντίποινα σε περίπτωση εγκυμοσύνης ή γονεϊκότητας ή λόγω λήψης ή αίτησης άδειας για φροντίδα, όπως η άδεια μητρότητας, πατρότητας και διάφορα είδη γονικής άδειας ή άδειας φροντιστή, καθώς και λόγω αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μέσω της διασφάλισης συμμόρφωσης με τη νομοθεσία της ΕΕ.
44. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ πρωτοβουλίες ευαισθητοποίησης, ιδίως στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, τονίζοντας τα οφέλη της ίσης κατανομής των ευθυνών φροντίδας και των οικιακών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών, μεταξύ άλλων με σκοπό την καταπολέμηση των στερεοτύπων που αφορούν το φύλο.
45. ΝΑ ΜΕΛΕΤΗΣΟΥΝ πολιτικές και μέτρα που θα βελτιώνουν τις προοπτικές για απασχόληση άτυπων φροντιστριών/φροντιστών, με ιδιαίτερη έμφαση στις γυναίκες άνω των 50 ετών με χαμηλά ποσοστά απασχόλησης. Τα μέτρα αυτά θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την παροχή κατάρτισης, συμβουλών και ψυχολογικής υποστήριξης, καθώς και τη διαθεσιμότητα περισσότερων υπηρεσιών υψηλής ποιότητας μακροχρόνιας φροντίδας.

46. ΝΑ ΕΡΓΑΣΤΟΥΝ, κατά περίπτωση, μαζί με εργοδότες και με εκπροσώπους εργαζομένων για να ευαισθητοποιήσουν και να επιμορφώσουν τα διευθυντικά στελέχη και το προσωπικό σχετικά με τα οικονομικά και κοινωνικά οφέλη της διατήρησης των εργαζομένων στις θέσεις τους, καθώς και σχετικά με τον ρόλο πολιτικών που διασφαλίζουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για γονείς και φροντιστές/φροντίστριες στο πλαίσιο αυτό, υπογραμμίζοντας τη σημασία της συνεκτίμησης στις πολιτικές αυτές της διάστασης του φύλου και της αποφυγής έμφυλων προκαταλήψεων με σκοπό, μεταξύ άλλων, τα γυναικεία talénta να παραμένουν στις θέσεις τους.
47. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ τη χρήση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου κατά τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, ώστε να ικανοποιούνται οι ανάγκες των γονέων και των φροντιστριών/φροντιστών.
48. ΝΑ ΜΕΡΙΜΝΗΣΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ σχετικά με τα έμφυλα στερεότυπα και τις προκαταλήψεις λόγω φύλου ΚΑΙ ΝΑ ΤΑ ΚΑΤΑΠΟΛΕΜΗΣΟΥΝ, ξεκινώντας από νεαρή ηλικία, ειδικότερα στην εκπαίδευση και την απασχόληση, καθώς και την κοινωνία γενικότερα, μεταξύ άλλων προκειμένου να προωθηθεί η ισότιμη συμμετοχή των ανδρών στις οικιακές εργασίες, στην άτυπη φροντίδα και στη φροντίδα των παιδιών τους και άλλων εξαρτώμενων ατόμων, μεταξύ άλλων μέσω της χρήσης γονικών αδειών, αδειών πατρότητας και αδειών φροντιστή. ΝΑ ΜΕΡΙΜΝΗΣΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ ολόκληρης της κοινωνίας σχετικά με τη σημασία της ενεργού και ισότιμης συμβολής των ανδρών στο πλαίσιο αυτό. ΝΑ ΕΝΘΑΡΡΥΝΟΥΝ τη συμμετοχή των ανδρών και των αγοριών ως παραγόντων και αποδεκτών της αλλαγής και στην επίτευξη της ισότητας των φύλων σε σχέση με την αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία φροντίδας. ΝΑ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΟΥΝ ότι οι πληροφορίες σχετικά με την ύπαρξη και το περιεχόμενο των κανόνων και των νόμιμων δικαιωμάτων που αφορούν παροχές προς γονείς είναι εύκολα προσβάσιμες.
49. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ μια προσέγγιση με γνώμονα τα δικαιώματα για τη στήριξη των ατόμων, ιδίως των γυναικών και των κοριτσιών, που μεγαλώνουν παιδιά ενώ παράλληλα φροντίζουν ηλικιωμένα μέλη της οικογένειας ή συγγενείς με αναπηρία ή σοβαρή ασθένεια. Προκειμένου να μπορούν να συνδυάζουν την επαγγελματική, οικογενειακή και ιδιωτική ζωή και να κάνουν τις δικές τους επιλογές στο πλαίσιο αυτό, οι εν λόγω άτυπες/-οι φροντίστριες/-ές χρειάζονται ιδιαίτερη στήριξη, όπως μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, τη φροντίδα ανάπαυλας, την κατάρτιση, μέτρα για την υγεία και ασφάλεια, παροχή συμβουλών, υγειονομική περίθαλψη και ψυχολογική υποστήριξη, καθώς και οικονομική στήριξη.

50. ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΙΔΙΑΙΤΕΡΩΣ ΥΠΟΨΗ τις ανάγκες των ατόμων και των οικογενειών που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση και ΝΑ ΤΟΥΣ ΠΑΡΕΧΟΥΝ περισσότερα κίνητρα προκειμένου να διευκολύνεται ο καλύτερος συνδυασμός επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής. ΝΑ ΠΑΡΕΧΟΥΝ περισσότερη στήριξη σε γονείς με αναπηρία και σε γονείς παιδιών με αναπηρία ή άρρωστων παιδιών, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες τους όσον αφορά τις υπηρεσίες στήριξης, συμπεριλαμβανομένης της προσωπικής βοήθειας, και την υγειονομική περίθαλψη. ΝΑ ΛΑΜΒΑΝΟΥΝ ΥΠΟΨΗ την κατάσταση των μονογονεϊκών οικογενειών όταν διαμορφώνουν πολιτικές για τη στήριξη των γονέων.
51. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών διευκολύνοντας την κατάρτιση πολιτικών και μέτρων που προβλέπουν διαγενεακές δραστηριότητες και συνεργασία, με ιδιαίτερη έμφαση στην αμοιβαία στήριξη, διασφαλίζοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και μια υποστηρικτική κοινότητα για όλα τα άτομα. ΝΑ ΜΕΡΙΜΝΗΣΟΥΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ, κατά περίπτωση, σχετικά με την κοινωνική αξία της φροντίδας των ηλικιωμένων, συμπεριλαμβανομένης της φροντίδας που παρέχεται από άτομα που βρίσκονται κοντά στο άτομο που χρήζει φροντίδας.
52. ΝΑ ΣΤΗΡΙΞΟΥΝ τις τοπικές αρχές ώστε να φέρνουν σε επαφή νέα άτομα με ηλικιωμένα μέσω πρωτοβουλιών όπως οι χώροι για πολλές γενιές και τα προγράμματα εθελοντισμού και μέσω της ανταλλαγής ορθών πρακτικών στον τομέα των φιλικών προς την οικογένεια και χωρίς αποκλεισμούς πολιτικών, καθώς και με την προώθηση του διαγενεακού διαλόγου και της αλληλεγγύης.
53. ΝΑ ΠΑΡΕΧΟΥΝ στα ηλικιωμένα άτομα ευκαιρίες να συμμετέχουν σε δραστηριότητες που προσιδιάζουν στην εμπειρία και τις γνώσεις τους, αξιοποιώντας έτσι τις δυνατότητές τους και ενθαρρύνοντάς τα να διατηρούν παραγωγικό ρόλο στην κοινωνία και στην εγγύς κοινότητά τους. ΝΑ ΣΤΗΡΙΞΟΥΝ τις προσπάθειες για την προαγωγή της ενεργού και υγιούς γήρανσης, θέτοντας έτσι τα θεμέλια για παράταση του επαγγελματικού βίου και για πιο βιώσιμο επαγγελματικό βίο στο πλαίσιο των δημογραφικών προκλήσεων. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ μια προσέγγιση με βάση τα δικαιώματα και μια προοπτική για όλη τη διάρκεια της ζωής όσον αφορά τη γήρανση, αντιμετωπίζοντας παράλληλα τις ποικίλες ανάγκες και δυνατότητες όλων των ατόμων στην κοινωνία.
54. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ προγράμματα εθελοντισμού για νέους και νέες που θα επικεντρώνονται στη βοήθεια ηλικιωμένων σε καθημερινές εργασίες, καλλιεργώντας έτσι μια κουλτούρα φροντίδας και ευθύνης.

55. ΝΑ ΣΤΗΡΙΖΟΥΝ πρωτοβουλίες των κοινοτήτων για την ευαισθητοποίηση των νέων σχετικά με τα πλεονεκτήματα της παροχής βοήθειας σε ηλικιωμένους και ηλικιωμένες προκειμένου να αποκτήσουν ψηφιακές δεξιότητες, συμβάλλοντας έτσι στη συρρίκνωση του χάσματος που έχει φέρει η ψηφιακή εποχή και προωθώντας τη διαγενεακή αλληλεγγύη, προς όφελος όλων.
56. ΝΑ ΑΞΙΟΠΟΙΟΥΝ ΤΙΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ που προσφέρει το φάσμα των μέσων χρηματοδότησης και τεχνικής υποστήριξης που διατίθενται σε επίπεδο ΕΕ για τον σχεδιασμό των πολιτικών και των επενδυτικών απαντήσεων που απαιτούνται προκειμένου να αντιμετωπισθούν αποτελεσματικά οι δημογραφικές προκλήσεις, συμπεριλαμβανομένης της παροχής προσβάσιμων, οικονομικά προσιτών και υψηλής ποιότητας υπηρεσιών στην προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα και στη μακροχρόνια φροντίδα, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι απαντήσεις αυτές έχουν προσαρμοσθεί στις εκάστοτε περιφερειακές ή τοπικές συνθήκες και δημιουργώντας όρους για ενεργό συμμετοχή των περιφερειακών και τοπικών αρχών και άλλων ενδιαφερόμενων μερών, μεταξύ άλλων μέσω δραστηριοτήτων μάθησης από ομοτίμους.

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ, ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΙΣ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΕΣ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ ΤΟΥΣ ΚΑΙ ΜΕ ΣΕΒΑΣΜΟ ΤΟΥ ΡΟΛΟΥ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΤΑΙΡΩΝ:

57. ΝΑ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΟΥΝ τη συνεργασία μεταξύ των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, των περιφερειακών και τοπικών αρχών, των εργοδοτών, των κοινωνικών εταίρων και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών με σκοπό να καθίσταται ευχερέστερη η ανταλλαγή γνώσεων σχετικά με το θέμα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και της ισότιμης κατανομής των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών ως κινητήρια δύναμη της ισότητας των φύλων και της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών στο πλαίσιο των δημογραφικών προκλήσεων.
58. ΝΑ ΕΝΤΕΙΝΟΥΝ ΤΗΝ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ του συνόλου της κοινωνίας αλλά και όλων των σχετικών ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των εργοδοτών και των υπευθύνων χάραξης πολιτικής, σχετικά με τον ηλικιακό ρατσισμό, τις συνέπειές του για τα άτομα και την κοινωνία γενικότερα, καθώς και την ανάγκη και τις δυνατότητες αντιμετώπισής του.
59. ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΟΥΝ να ενθαρρύνουν και να στηρίζουν τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους ώστε να μελετούν τα ζητήματα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στις διακλαδικές και τομεακές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου.

60. ΝΑ ΕΝΘΑΡΡΥΝΟΥΝ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ των ευκαιριών παροχής απασχόλησης και κινήτρων καθώς και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τους ανθρώπους μεγαλύτερης ηλικίας, να προωθούν τη συμμετοχή τους στην κοινωνία και να εντείνουν την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις δυνατότητες και τους τρόπους συμβολής τους, αναγνωρίζοντας έτσι ότι αποτελούν πλεονέκτημα για την κοινωνία. ΝΑ ΕΝΙΣΧΥΣΟΥΝ τον ρόλο που διαδραματίζουν οι άνθρωποι μεγαλύτερης ηλικίας στην καθοδήγηση, τον διαμοιρασμό γνώσεων και τη συμβολή στη διατήρηση των κοινωνικών δεσμών. ΝΑ ΛΑΒΟΥΝ ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΝΑ ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΕΙ η μοναξιά μεταξύ των ηλικιωμένων και ΝΑ ΣΤΗΡΙΞΟΥΝ τις προσπάθειες για τη βελτίωση της ψυχικής και σωματικής τους υγείας.
61. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΟΥΝ τον ισότιμο επιμερισμό των μη αμειβόμενων εργασιών φροντίδας και των οικιακών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών και ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΟΥΝ να λαμβάνουν μέτρα, συμπεριλαμβανομένης της ανταλλαγής ορθών πρακτικών, ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των πατέρων, των συντρόφων και των ανδρών-άτυπων φροντιστών στη φροντίδα των παιδιών, μεταξύ άλλων με τη χρήση γονικών αδειών, που ωφελούν εξίσου τους πατέρες και τα παιδιά, καθώς και με περισσότερη συμμετοχή τους στη μακροχρόνια φροντίδα με σκοπό την ίση κατανομή της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, προωθώντας έτσι την ισότητα των φύλων και διευκολύνοντας την πρόσβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και την οικονομική τους ανεξαρτησία.
62. ΝΑ ΠΡΟΩΘΟΥΝ τη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου στον σχεδιασμό, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των μέτρων που θεσπίζονται με σκοπό να εξισορροπήσουν καλύτερα την επαγγελματική και την ιδιωτική ζωή για όλους και όλες και να αντιμετωπίσουν τις δημογραφικές προκλήσεις.

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

63. ΝΑ ΣΥΜΒΑΛΕΙ ΣΤΗΝ ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ των εργοδοτών και των εργαζομένων σχετικά με τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σχετική νομοθεσία της ΕΕ ώστε να ζητούν να λαμβάνονται μέτρα που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες των ατόμων, όπως η ατομική και μη μεταβιβάσιμη γονική άδεια και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, καθώς και σχετικά με τη νομική προστασία από απόλυση και διακρίσεις και σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα όσον αφορά την παροχή των ίδιων συνθηκών εργασίας ή τυχόν βελτιώσεων στις συνθήκες εργασίας και τις αμοιβές μετά την επιστροφή από άδεια μητρότητας, πατρότητας και γονική άδεια. Προς τον σκοπό αυτόν, ΝΑ ΕΝΘΑΡΡΥΝΕΙ τη βελτίωση της συλλογής δεδομένων ανά φύλο, προκειμένου να μετρηθεί επακριβώς η ουσιαστική κάλυψη που παρέχουν τα μέτρα για την προστασία των αδειών μητρότητας, πατρότητας και των γονικών αδειών, καθώς και τα μέτρα που σχετίζονται με ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και τα αποτελέσματά τους.
64. ΝΑ ΣΤΗΡΙΞΕΙ έρευνα η οποία, υιοθετώντας μια προοπτική για όλη τη διάρκεια της ζωής, θα εξετάζει τις ανάγκες ατόμων που βιώνουν διαφορετικές καταστάσεις όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, περιλαμβανομένης της συναρμογής οικογενειακών προσδοκιών και αμειβόμενης εργασίας, με βάση την εργαλειοθήκη της Επιτροπής για τη δημογραφία.
65. ΝΑ ΠΡΟΩΘΗΣΕΙ την ανταλλαγή ορθών πρακτικών για να προχωρήσει η ισότιμη κατανομή των ευθυνών για τη φροντίδα των παιδιών και την άτυπη φροντίδα μεταξύ γυναικών και ανδρών, ώστε να μειωθεί το κοινωνικό και οικονομικό βάρος που επωμίζονται δυσανάλογα οι φροντίστριες και να ενισχυθεί η οικονομική τους αυτόρκεια, συμπεριλαμβανομένης της βοήθειας προς μονογονείς (που κυρίως είναι μόνες μητέρες), ώστε να συνδυάζουν ευθύνες φροντίδας και εργασία.
66. ΝΑ ΕΠΑΝΑΒΕΒΑΙΩΣΕΙ τη δέσμευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ότι θα προαγάγει και θα προστατεύει τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των ηλικιωμένων, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις ανάγκες των ηλικιωμένων γυναικών και των ηλικιωμένων ατόμων με αναπηρία, εφαρμόζοντας παράλληλα μια διαθεματική προσέγγιση, μεταξύ άλλων προωθώντας την υγιή μακροζωία μέσω πρωτοβουλιών και προγραμμάτων σε όλους τους σχετικούς τομείς πολιτικής και λαμβάνοντας υπόψη την οπτική της ισότητας των φύλων και τη διαγενεακή αλληλεγγύη.

67. ΝΑ ΣΥΝΕΧΙΣΕΙ να στηρίζει πολιτικές σε επίπεδο ΕΕ για την καλύτερη συναρμογή οικογενειακών προσδοκιών και αμειβόμενης εργασίας, ιδίως με τη διασφάλιση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και της πρόσβασης σε υψηλής ποιότητας προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα με σκοπό την προώθηση της ισότητας των φύλων καθώς και για την ενδυνάμωση των νεότερων και των παλαιότερων γενεών και για θετικά αποτελέσματα για τα παιδιά, ιδίως ως τρόπο για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, όπως προβλέπεται στην εργαλειοθήκη της Επιτροπής για τη δημογραφία.
68. ΝΑ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΕΙ την ενσωμάτωση δημογραφικών παραμέτρων και να συνεκτιμήσει τη διάσταση του φύλου κατά τον σχεδιασμό σχετικών προτάσεων πολιτικής και, κατά περίπτωση, ΝΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΙ τον αντίκτυπό τους στην αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων, όπως η γήρανση του πληθυσμού, η συρρίκνωση του πληθυσμού που βρίσκεται σε ηλικία εργασίας και το αυξανόμενο χάσμα μεταξύ αστικών και αγροτικών περιοχών.
-

Έγγραφα αναφοράς

Πρωτογενές δίκαιο της ΕΕ

Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ΕΕ C 326/47 της 26.10.2012, σ. 47.

Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, C 326/13 της 26.10.2012, σ.13.

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ΕΕ C 303 της 14.12.2007, σ. 1.

Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ΕΕ L 188 της 12.7.2019, σ. 79.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων (2011-2020), (7370/11)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου για τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής στο πλαίσιο της δημογραφικής μεταβολής. (10324/11)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τις δημογραφικές προκλήσεις - Μελλοντική πορεία (8668/20)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων: Αποτίμηση και καταμερισμός της αμειβόμενης εργασίας και της μη αμειβόμενης εργασίας φροντίδας (2020) (13584/20)

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

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη διαχείριση της δημογραφικής αλλαγής στην Ευρώπη (16754/23)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη μετάβαση των συστημάτων διά βίου φροντίδας προς μοντέλα ολιστικά, με επίκεντρο τον άνθρωπο και σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας με συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου (16094/1/23 REV 1)

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

Σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Δεκεμβρίου 2022, σχετικά με την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα: οι στόχοι της Βαρκελώνης για το 2030 (2022/C 484/01)

Σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Δεκεμβρίου 2022, σχετικά με την πρόσβαση σε οικονομικά προσιτή και υψηλής ποιότητας μακροχρόνια φροντίδα (2022/C 476/01)

Διοργανικές πηγές της ΕΕ

Ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, 2021:

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

Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών: Δημογραφική αλλαγή στην Ευρώπη: μια εργαλειοθήκη για δράση, COM/2023/577 final, Βρυξέλλες, 11.10.2023.

ΓΔ Απασχόλησης, κοινωνικών υποθέσεων και ισότητας των ευκαιριών: Ξεπερνώντας το χάσμα μεταξύ των γενεών. Πώς η ΕΕ προωθεί την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών, 2009,

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

Φροντίδα των παιδιών στην Ευρώπη: Πώς αλληλεπιδρούν στην Ευρώπη η φροντίδα των παιδιών, οι γονικές άδειες και οι ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις, 2014:

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

Πλατφόρμα αξιοποίησης ταλέντων – Μια νέα ώθηση για τις περιφέρειες της ΕΕ:

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

Πύλη δεδομένων του κέντρου γνώσεων για τη μετανάστευση και τη δημογραφία (KCMD) — Μακροχρόνια φροντίδα (LTC), <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Eurostat: Ενεργός γήρανση και διαγενεακή αλληλεγγύη — Στατιστικό πορτραίτο της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2012, 2011, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής: Ο αντίκτυπος της δημογραφικής αλλαγής σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Βρυξέλλες, 17.1.2023 SWD(2023) 21 final.

Πράσινη βίβλος σχετικά με τη γήρανση – Προώθηση της διαγενεακής αλληλεγγύης και ευθύνης, 2021, https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf σ. 4.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών

Γνωμοδότηση σχετικά με την εργαλειοθήκη της Επιτροπής για τη δημογραφία (CDR-1173-2024), <https://cor.europa.eu/el/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή

Η ευρωπαϊκή στρατηγική για τη φροντίδα (SOC/741), <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

Εξισορρόπηση του επαγγελματικού με τον προσωπικό βίο με βάση τις ανάγκες όλων: Πώς μπορούν οι κατάλληλες ελαστικές συνθήκες εργασίας να συντείνουν στην αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και τη χειραφέτηση των γυναικών; (SOC/808)

Eurofound (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας)

Επίτευξη ισορροπίας: Συνδυασμός επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στην ΕΕ. Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2018, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostat (Στατιστική Υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης)

Η μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, ανά φύλο και ηλικία (%), 2022.

Κύρια αιτία της μερικής απασχόλησης — Κατανομές ανά φύλο και ηλικία (%), 2022.

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων

Ανισορροπίες μεταξύ των φύλων στον τομέα της φροντίδας και οι συνέπειές τους στην αγορά εργασίας, <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ: Καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής: Γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη φροντίδα, 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Έρευνα σχετικά με τα χάσματα των φύλων στους τομείς της μη αμειβόμενης φροντίδας, των ατομικών και των κοινωνικών δραστηριοτήτων, 2022.

Στοιχεία από το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων με βάση μικροδεδομένα από τις κοινοτικές στατιστικές για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης (EU-SILC 2022)

Ηνωμένα Έθνη

Διακήρυξη και Πλατφόρμα Δράσης του Πεκίνου

Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW)

Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών, ψήφισμα 34/180 της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, 18 Δεκεμβρίου 1979.

Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού, ψήφισμα 44/25 της Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, 20 Νοεμβρίου 1989.

Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (ΣΗΕΔΑΑ)

Προετοιμασία και παρακολούθηση των εκδηλώσεων για την 30ή επέτειο του Διεθνούς Έτους Οικογένειας: Έκθεση του Γενικού Γραμματέα, 2022, <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>

Ενημερωτικό δελτίο για ζητήματα μεταξύ διαφορετικών γενεών, UNDESA (Τμήμα Οικονομικών και Κοινωνικών Υποθέσεων των Ηνωμένων Εθνών):

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

Στόχος 5 του αναπτυξιακού προγράμματος των Ηνωμένων Εθνών:

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

Οι αυξανόμενες ανάγκες για μακροχρόνια φροντίδα. Παραδοχές και πραγματικότητες. UNDESA:

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

Παροχή φροντίδας σε έναν κόσμο που γερνάει. Σημείωμα πολιτικής του UNDESA αριθ. 143, 2022,

https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

Προώθηση της διαγενεακής αλληλεγγύης. Σημείωμα πολιτικής αριθ. 8, 2010, UNECE (Οικονομική Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για την Ευρώπη):

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

Διαγενεακές οικογενειακές σχέσεις σε γηράσκουσες κοινωνίες, 2010, UNECE:

https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Intergenerational-Relationships/ECE-WG.1-11.pdf

Μακροχρόνια φροντίδα για τους ηλικιωμένους. Μια νέα παγκόσμια προτεραιότητα για την ισότητα των φύλων. Ενημερωτικό σημείωμα πολιτικής αριθ. 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>

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας

Προστασία της μητρότητας στο πλαίσιο του συνδυασμού επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για άνδρες και γυναίκες, Αναπτυξιακό Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών, 2011,

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

Εγκυκλοπαίδεια για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, Προγράμματα υποστήριξης των εργαζομένων, Εργασιακά και οικογενειακά θέματα: Μια περίπτωση,

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

Οργανισμός για την Ασφάλεια και τη Συνεργασία στην Ευρώπη

Τι μπορούμε να κάνουμε καλύτερα για το καλό των οικογενειών μας; Θέματα, αποτελέσματα, στόχοι πολιτικής και συστάσεις. Εκδόσεις ΟΟΣΑ, 2011,

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

Σχοινοβατώντας: Ενημερωτικό σημείωμα σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των γονέων στα στάδια της παιδικής ηλικίας, Δεκέμβριος 2016.

https://www.researchgate.net/publication/312126058_Walking_the_tightrope_Background_brief_on_parents_work-life_balance_across_the_stages_of_childhood

Σχοινοβατώντας: πώς αποφεύγονται τα μέτρα εγκλεισμού και ταυτόχρονα περιορίζεται ο ιός, 30 Νοεμβρίου 2020. https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

Η υγεία με μια ματιά, 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

Άλλα

Ηλεκτρονική πλατφόρμα για την εκπαίδευση ενηλίκων στην Ευρώπη (EPALE): Τα οφέλη των διαγενεακών σχέσεων, <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Θεματικό Τμήμα Οικονομίας, Επιστημών και Ποιότητας Ζωής – Γενική Διεύθυνση Εσωτερικών Πολιτικών, Ευρωπαϊκή Ένωση (HOFMAN, Joanna - NIGHTINGALE, Madeline - BRUCKMAYER, Michaela - SILVA, Annemari - PICKEN, Natalie – KUNERTOVA, Linda): Μετά τη γονική άδεια: Κίνητρα για τους γονείς με μικρά παιδιά να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας, 2020.

ROCARD, Eileen - LLENA-NOZAL, Ana: Υποστήριξη των άτυπων φροντιστών ηλικιωμένων: Πολιτικές για να μην μείνει κανένας φροντιστής στο περιθώριο. Έγγραφο εργασίας του ΟΟΣΑ για την υγεία αριθ. 140, 2022, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>