

Bruxelles, 3 dicembre 2024
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Delegazioni
n. doc. prec.:	15104/24 + COR 1
Oggetto:	Conclusioni del Consiglio sul tema "Garantire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la parità di genere per tutte le generazioni nel contesto delle sfide demografiche"

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio sul tema in oggetto approvate dal Consiglio EPSCO nella sessione del 2 dicembre 2024¹.

¹ Nel testo sono state introdotte correzioni redazionali di lieve entità.

Conclusioni del Consiglio sul tema "Garantire l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la parità di genere per tutte le generazioni nel contesto delle sfide demografiche"

RICONOSCENDO CHE:

1. La parità di genere e i diritti umani sono il fulcro dei valori europei; l'uguaglianza tra donne e uomini è un principio fondamentale dell'Unione europea sancito dai trattati e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea ("Carta").
2. L'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) stabilisce che nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne.
3. L'articolo 153 TFUE prevede che l'Unione sostenga e completi l'azione degli Stati membri nel settore della "parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro".
4. L'articolo 3 del trattato sull'Unione europea (TUE) afferma che l'Unione "combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore".
5. L'articolo 33 della Carta afferma che è garantita la protezione della famiglia sul piano giuridico, economico e sociale e stabilisce inoltre che "al fine di poter conciliare vita familiare e vita professionale, ogni individuo ha il diritto di essere tutelato contro il licenziamento per un motivo legato alla maternità e il diritto a un congedo di maternità retribuito e a un congedo parentale dopo la nascita o l'adozione di un figlio".

6. I principi di parità di genere ed equilibrio tra attività professionale e vita familiare sono riconosciuti ai principi 2 e 9 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione il 17 novembre 2017.
7. Il conseguimento di una maggiore partecipazione delle donne al lavoro retribuito e di qualità costituisce un requisito fondamentale per la stabilità economica, la crescita e la competitività; è pertanto opportuno adottare misure per conseguire la parità di genere per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento sul lavoro, in particolare agevolando la conciliazione tra vita professionale, familiare e privata sia per le donne che per gli uomini durante l'intero arco della vita.
8. Incrementare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro è essenziale per conseguire l'obiettivo principale dell'UE per il 2030 di un tasso di occupazione del 78 % per la popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni, stabilito nel piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali e approvato dai leader dell'UE in occasione del vertice sociale di Porto del maggio 2021. Tale aspetto contribuisce alla promozione della parità di genere. Il piano d'azione è stato arricchito con un sotto-obiettivo volto a ridurre almeno della metà il divario di genere a livello occupazionale entro il 2030 rispetto al 2019.
9. La comunicazione della Commissione sulla strategia per la parità di genere 2020-2025 sottolinea che "migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata è uno dei modi per colmare il divario di genere nel mercato del lavoro. Le responsabilità e i diritti in materia di assistenza familiare devono spettare a entrambi i genitori". La strategia sottolinea inoltre che gli stereotipi di genere sono una delle cause profonde della disparità di genere.
10. Secondo la direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, le "politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, e colmando il divario di reddito e retributivo di genere. Tali politiche dovrebbero tener conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione".

11. La strategia europea per l'assistenza evidenzia l'importanza di garantire servizi di assistenza di alta qualità, accessibili e a costi sostenibili in tutta l'Unione europea, nonché di migliorare la situazione tanto dei beneficiari quanto dei prestatori di assistenza, a livello professionale o informale. La strategia è accompagnata da due raccomandazioni del Consiglio: la raccomandazione in materia di educazione e cura della prima infanzia: obiettivi di Barcellona per il 2030 e la raccomandazione relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili, che promuovono misure volte a migliorare l'assistenza di alta qualità, accessibile e a prezzi contenuti per i bambini e le altre persone a carico lungo tutto l'arco della vita. È inoltre integrata dalle conclusioni del Consiglio sulla transizione dei sistemi di assistenza lungo tutto l'arco della vita verso modelli di sostegno olistici, incentrati sulla persona e basati sulla comunità, con una prospettiva di genere, nelle quali si sottolinea anche l'importanza di facilitare una vita indipendente.
12. La direttiva (UE) 2019/1152 relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea mira, tra l'altro, a migliorare le condizioni di lavoro di tutti i lavoratori, in particolare di quelli in forme di lavoro nuove e non standard, salvaguardando nel contempo l'adattabilità e l'innovazione del mercato del lavoro.
13. La comunicazione della Commissione dal titolo "Cambiamento demografico in Europa: strumento d'intervento" afferma che "tutti dovrebbero essere aiutati così da poter scegliere di avere sia una carriera che una famiglia. La scelta di avere figli è personale. La qualità della vita, la disponibilità di assistenza e di alloggi, le possibilità di lavoro e un reddito adeguato possono tuttavia influenzarla. È in aumento la tendenza dei giovani a rimandare la decisione di formare una famiglia o a limitarne le dimensioni". "Tra gli elementi fondamentali che spiegano il divario tra le dimensioni effettive del nucleo familiare e quelle desiderate vi sono la difficoltà di conciliare lavoro e responsabilità di accudimento e le persistenti disuguaglianze di genere, oltre all'insicurezza economica e sociale legata alle prospettive occupazionali, al costo della vita e agli alloggi". La comunicazione sottolinea che la parità di genere, la non discriminazione, il rispetto dei diritti fondamentali nonché la solidarietà e l'equità intergenerazionale devono essere al centro delle scelte politiche.

14. Nel parere del Comitato economico e sociale europeo (CESE) dal titolo: "Garantire a tutti un equilibrio tra vita professionale e vita privata in funzione delle esigenze: come condizioni di lavoro flessibili e adeguate possono sostenere la solidarietà intergenerazionale e l'emancipazione delle donne" si mette in evidenza il ruolo delle soluzioni finalizzate all'equilibrio tra vita professionale e vita privata in funzione delle esigenze per quanto riguarda le modalità di lavoro flessibili e i servizi di assistenza a prezzi abbordabili, disponibili, accessibili e di alta qualità che siano utili per tutti i portatori di interessi. Nel parere si raccomanda di elaborare un pacchetto di strumenti per l'assistenza dotato di indicatori e obiettivi per l'assistenza a lungo termine. Si sottolinea inoltre l'importanza di esaminare lo stato delle politiche in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata nelle imprese dell'UE in quanto "aiutare i lavoratori a trovare un equilibrio con le responsabilità familiari non solo migliora la produttività e la fidelizzazione, ma incrementa anche le prestazioni complessive dell'impresa".
15. Nel parere del Comitato delle regioni sullo strumentario demografico della Commissione si evidenzia l'importanza dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e della solidarietà intergenerazionale in quanto soluzioni fondamentali alle sfide demografiche dell'Europa. Si sottolinea che migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata attraverso politiche relative ad esempio all'educazione e alla cura della prima infanzia a costi sostenibili e condizioni di lavoro flessibili è essenziale per sostenere le famiglie e consentire sia agli uomini che alle donne di partecipare pienamente alla forza lavoro. L'accento è posto anche sulla cooperazione intergenerazionale, con particolare attenzione alla promozione dell'invecchiamento attivo e del trasferimento di competenze da una generazione all'altra, in modo da garantire che le persone di tutte le età possano vivere in modo soddisfacente e indipendente, contribuendo nel contempo alla società.
16. Nelle sue conclusioni dal titolo "Sfide demografiche - La via da seguire", il Consiglio ha sottolineato che per essere efficaci le politiche demografiche devono essere affidabili e durature. Gli investimenti in un'educazione e cura della prima infanzia economicamente accessibile e di alta qualità possono contribuire al rinnovamento demografico, andare a beneficio dei bambini svantaggiati sul piano socioeconomico e creare una futura forza lavoro più resiliente, migliorando nel contempo i risultati sociali.

17. Come indicato nel documento di lavoro della Commissione intitolato "*The impact of demographic change – in a changing environment*", al fine di garantire la prosperità e il benessere futuri nell'UE, è fondamentale affrontare le sfide poste dalla transizione demografica. Tali sfide comprendono l'invecchiamento della popolazione, la diminuzione della popolazione in età lavorativa e, più in generale, il calo della popolazione, nonché l'aumento delle disparità regionali, compreso un crescente divario tra zone urbane e rurali.
18. Nelle sue conclusioni sulla gestione del cambiamento demografico in Europa, il Consiglio ha accolto con favore la comunicazione della Commissione sullo strumentario demografico, compresa la sua analisi e l'invito a un approccio globale per gestire il cambiamento demografico. Ha inoltre sottolineato la necessità di ulteriori azioni per gestire il cambiamento demografico in Europa, adottando sforzi costanti per tenere conto del cambiamento demografico e del suo impatto sulla competitività, sul capitale umano e sull'uguaglianza.

CONSIDERANDO QUANTO SEGUE:

19. L'Unione ha compiuto notevoli progressi in termini di miglioramento della conciliazione tra vita professionale, familiare e privata. Tuttavia, in particolare i genitori con figli piccoli incontrano ancora difficoltà a conciliare il lavoro con le responsabilità in materia di assistenza all'infanzia. A causa dei persistenti stereotipi di genere e dei sistemi di sostegno spesso insufficienti, i genitori, in particolare le madri, devono sovente far fronte a gravi difficoltà nel conciliare la genitorialità con una carriera lavorativa. Sebbene un numero crescente di padri si avvalga di misure quali il congedo di paternità e il congedo parentale, le donne continuano a svolgere una quota sproporzionata di lavoro assistenziale e di lavoro domestico non retribuiti, affrontando quindi un onere multiplo quando rientrano nel mercato del lavoro dopo il parto. Gli uomini non adattano il loro orario di lavoro retribuito alle responsabilità di assistenza nella stessa misura delle donne. Il conseguente divario di genere nell'assistenza ha un impatto negativo sui tassi di occupazione femminile e sulle carriere delle donne, aumentando in tal modo altri divari di genere, tra cui il divario retributivo di genere e il maggiore rischio di povertà delle donne.

20. Un modo per facilitare l'aumento dei tassi di occupazione tra i prestatori primari di assistenza, costituiti principalmente da donne, è attraverso politiche che garantiscano o sostengano l'accesso a modalità di lavoro flessibili. La direttiva sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare mira ad agevolare la conciliazione tra vita professionale e vita familiare per i lavoratori che sono genitori o prestatori di assistenza. La direttiva conferisce ai genitori e ai prestatori di assistenza il diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili, tra cui il lavoro a tempo parziale, orari flessibili e il lavoro a distanza, ma potrebbe anche comprendere una riduzione dell'orario di lavoro. Tuttavia, è fondamentale garantire che il ricorso a tali modalità non abbia conseguenze negative sull'avanzamento di carriera, sull'evoluzione dello stipendio, sul reddito, sull'autosufficienza economica, sull'orario di lavoro e sui diritti pensionistici dei lavoratori. Ciò può essere particolarmente svantaggioso per le donne qualora si avvalgano di modalità di lavoro flessibili più spesso degli uomini. I diritti creati dalla direttiva sono fondamentali per conseguire una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra donne e uomini e per aumentare la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Tuttavia, in base alle norme applicabili, il diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili spetta esclusivamente ai genitori o ai prestatori di assistenza e non al datore di lavoro.
21. Sebbene le modalità di lavoro flessibili siano intese a promuovere l'equilibrio tra vita professionale e vita privata, esse possono anche rafforzare gli stereotipi di genere e le norme di genere tradizionali, laddove le donne spesso si fanno carico della maggior parte delle responsabilità di assistenza. Nell'UE il 29,1 % delle dipendenti di sesso femminile lavora a tempo parziale, mentre tale percentuale è solo del 9,2 % per i dipendenti di sesso maschile. Esistono inoltre differenze significative tra gli Stati membri non solo per quanto riguarda la percentuale di donne e uomini che lavorano a tempo parziale, ma anche per quanto riguarda i motivi di questa scelta e la possibilità per i lavoratori di adeguare il proprio orario di lavoro se lo desiderano.

22. Dato che la partecipazione alla forza lavoro, lo stipendio, l'orario di lavoro e la progressione di carriera delle donne e degli uomini dopo la nascita di un figlio continuano a essere molto diversi, tra le altre cose a causa degli stereotipi di genere e dei ruoli di genere tradizionali, le politiche che promuovono l'equa distribuzione del lavoro retribuito e del lavoro di assistenza non retribuito sono essenziali per coinvolgere gli uomini nelle responsabilità di assistenza. I congedi individuali e non trasferibili adeguatamente retribuiti per i genitori, nonché la protezione contro il licenziamento e contro la discriminazione conformemente alla legislazione dell'UE, aiutano i nuovi genitori, in particolare le madri, a rientrare al lavoro. Tali politiche possono contribuire a riequilibrare l'onere dell'assistenza tra i genitori, creare un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata sia per le donne che per gli uomini e aumentare il tasso di occupazione femminile. Possono inoltre facilitare la progressione di carriera delle donne in termini di retribuzione e di avanzamento nelle posizioni decisionali, offrendo così un importante motore per la parità di genere.
23. Crescere un bambino è un impegno a lungo termine e, perché siano efficaci, le politiche demografiche devono essere affidabili e durature. Gli investimenti in un'educazione e cura della prima infanzia economicamente accessibile e di alta qualità possono contribuire al rinnovamento demografico e conseguire notevoli risultati positivi, in particolare per i bambini svantaggiati sul piano socioeconomico, contribuendo a rendere la futura forza lavoro più resiliente di fronte alle sfide demografiche, nonché conseguendo migliori risultati sociali lungo tutto l'arco della vita.
24. Nell'UE circa 7,8 milioni di genitori vivono da soli con uno o più figli a carico e l'80 % è costituito da madri sole². Per poter partecipare al mercato del lavoro, i genitori soli necessitano di sistemi di sostegno completi che offrano flessibilità, comprese strutture sul posto di lavoro e servizi di educazione e cura della prima infanzia adattati all'orario lavorativo dei genitori³.

² Calcoli dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere sulla base dei microdati EU-SILC 2022.

³ Ibidem.

25. Nell'UE, sulle donne grava una quota significativamente maggiore di responsabilità in materia di assistenza: il 25 % indica i doveri di assistenza come uno dei motivi per cui non partecipa al mercato del lavoro o lavora a tempo parziale, mentre per gli uomini tale percentuale è solo del 5,1 %⁴. Come indicato in un'indagine dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), circa il 56 % delle donne con figli di età inferiore ai 12 anni dedica almeno 5 ore al giorno all'assistenza all'infanzia, rispetto al 26 % degli uomini⁵. Si stima che questo squilibrio costi 242 miliardi di EUR all'anno⁶. Pertanto, l'accesso ai servizi di assistenza formale accessibili, a costi sostenibili e di alta qualità è fondamentale per ridurre l'onere dell'assistenza informale sulle donne e promuovere la parità di genere, in quanto le donne con figli piccoli che utilizzano i servizi di educazione e cura della prima infanzia hanno maggiori probabilità di trovare un impiego ed essere meno impegnate nell'assistenza all'infanzia, che richiede molto tempo. Le attività di assistenza sono fondamentali per il benessere collettivo delle società. È pertanto importante che il personale del settore dell'assistenza sia valorizzato all'interno della società e riceva sufficienti prospettive di carriera e opportunità di formazione. Un'altra sfida importante consiste nel garantire livelli di personale adeguati. Inoltre, sono prevalentemente le donne a occuparsi, lungo tutto l'arco della vita, delle persone anziane e degli adulti dipendenti che necessitano di sostegno a lungo termine, spesso conciliando lavoro e assistenza, una sfida sociale importante che limita il loro potenziale sul mercato del lavoro nel contesto dell'invecchiamento demografico. Sia le donne che gli uomini che forniscono assistenza e sostegno informali a lungo termine si trovano ad affrontare molte difficoltà nel conciliare vita lavorativa, familiare e privata.

⁴ Eurostat: Motivo principale dell'occupazione a tempo parziale - Distribuzioni per sesso ed età (%), 2022.

⁵ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere: *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* (Migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata: colmare il divario di genere nell'assistenza), 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. Le donne hanno maggiori probabilità di lavorare a tempo parziale, di usufruire di un maggior numero di congedi parentali e di essere assenti dal lavoro per assistere i familiari malati, ed è anche probabile che svolgano più lavoro assistenziale e domestico non retribuito rispetto agli uomini. Inoltre, le donne dedicano più tempo all'assistenza all'infanzia, all'assistenza informale e alle mansioni domestiche, mentre gli uomini si concentrano maggiormente sull'apprendimento e sulle attività ricreative con i bambini. Tutto ciò rispecchia e rafforza gli stereotipi di genere e perpetua le disuguaglianze tra donne e uomini sia sul luogo di lavoro che a casa. Sono pertanto necessarie politiche mirate in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata per promuovere la partecipazione paritaria degli uomini all'assistenza, al fine di colmare i divari di genere e combattere gli stereotipi di genere.
27. Il congedo di paternità e il congedo parentale non trasferibile, una maggiore flessibilità e tassi di sostituzione del reddito elevati durante tali congedi costituiscono un incentivo per i padri e portano a una maggiore fruizione dei congedi. Quando i padri usufruiscono sin dall'inizio del congedo di paternità e parentale, ciò contribuisce a una ripartizione equa dei compiti di assistenza e domestici in generale, anche a più lungo termine.
28. Il termine "generazione sandwich" si riferisce a singoli individui, per lo più donne, che si occupano contemporaneamente di bambini, adulti dipendenti e parenti anziani con esigenze di assistenza, il che richiede varie misure di sostegno. Sono necessari nuovi sforzi, tra cui il perfezionamento delle politiche e delle risorse esistenti, per migliorare la fornitura di servizi formali di educazione e cura della prima infanzia e di assistenza a lungo termine accessibili, a costi sostenibili, di alta qualità e compatibili con il lavoro a tempo pieno. Eurostat riferisce che il 50 % delle donne e il 45,9 % degli uomini di età compresa tra i 16 e i 74 anni forniscono assistenza all'infanzia e assistenza informale a lungo termine. Inoltre, fornire assistenza informale può incidere negativamente sulla salute fisica e mentale e sul benessere dei prestatori di assistenza, in particolare delle donne, che sono più frequentemente coinvolte nell'assistenza familiare⁷. La solidarietà intergenerazionale su base volontaria può integrare e contribuire a promuovere la parità di genere, a condizione che siano compiuti sforzi per garantire che il lavoro di assistenza informale sia condiviso equamente, sia privo di stereotipi di genere e non sia imposto principalmente a donne e ragazze.

⁷ Istituto europeo per l'uguaglianza di genere: *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap* (Migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata: colmare il divario di genere nell'assistenza), https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en.

29. La cooperazione e la solidarietà intergenerazionali possono apportare benefici a tutte le generazioni. Le relazioni intergenerazionali possono rinvigorire ed energizzare gli anziani e contribuire a ridurre le probabilità di depressione e solitudine. Possono inoltre contribuire alla stimolazione cognitiva e offrire agli anziani l'opportunità di acquisire nuove competenze. D'altro canto, l'assistenza informale, prestata per la maggior parte dalle donne, può comportare gravi costi sul piano fisico, mentale e finanziario, tra cui minori opportunità professionali e pensioni più basse. Inoltre, sebbene possa offrire un valido sostegno, la cooperazione intergenerazionale dovrebbe essere il frutto di un impegno volontario e affiancare solidi servizi pubblici di assistenza e sistemi di protezione sociale che integrino una prospettiva di genere, e gli investimenti pubblici sono essenziali al fine di garantire che siano adeguatamente soddisfatte le esigenze delle generazioni più giovani e di quelle più anziane. Tali principi e politiche devono inoltre essere accompagnati da incentivi economici alla partecipazione al mercato del lavoro.
30. I servizi formali di educazione e cura della prima infanzia e altri servizi di assistenza e sostegno forniti dallo Stato sociale sono di fondamentale importanza. Tuttavia, quando possibile, le generazioni più anziane possono anche scegliere di svolgere un ruolo importante nell'aiutare i genitori con figli piccoli che desiderano reinserirsi nel mercato del lavoro, in particolare le donne, a conciliare vita professionale, familiare e privata. Anche i giovani adulti possono scegliere di sostenere i loro genitori e i loro nonni bisognosi in età avanzata. I membri più anziani di una famiglia o di una comunità possono altresì scegliere di assumere un ruolo di mentore, condividendo le proprie conoscenze e competenze e integrando i rapporti familiari o fornendo sostegno laddove i legami familiari siano fragili.
31. Poiché l'aspettativa di vita continua ad aumentare in tutta Europa, garantire la futura adeguatezza dei sistemi pensionistici e di protezione sociale degli Stati membri richiederà adeguamenti quali, ad esempio, l'allungamento della vita lavorativa sia per le donne che per gli uomini.
32. Sebbene l'aiuto delle generazioni più anziane nel favorire una migliore conciliazione tra vita professionale, familiare e privata possa essere vantaggioso per tutte le parti, è importante garantire che non abbia effetti negativi sul reddito, sulla posizione nel mercato del lavoro e sul benessere mentale e fisico delle persone delle generazioni più anziane interessate.

33. In tutta Europa anche molti giovani, soprattutto ragazze, contribuiscono all'assistenza, fornendo sostegno emotivo o pratico a familiari anziani o che hanno esigenze di assistenza o presentano disabilità o malattie croniche. I giovani che prestano assistenza possono sviluppare un forte senso del proprio valore e maggiore autostima, empatia e maturità. Sebbene tali interazioni possano presentare vantaggi reciproci, prestare assistenza sin dalla più tenera età può comportare anche dei rischi, in quanto i giovani con familiari bisognosi di assistenza tendono ad avere maggiori problemi di salute mentale e prestazioni scolastiche inferiori, nonché a subire ripercussioni più negative con effetti a lungo termine sul loro reddito e la loro inclusione nella società.
34. Le presenti conclusioni si fondano sui precedenti lavori e impegni politici del Consiglio, della Commissione, del Parlamento europeo e di altri portatori di interessi in questo settore, nonché sui documenti elencati nell'allegato.

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA

INVITA GLI STATI MEMBRI, NELL'AMBITO DELLE LORO COMPETENZE, NEL RISPETTO DEL RUOLO E DELL'AUTONOMIA DELLE PARTI SOCIALI E TENENDO CONTO DELLE CIRCOSTANZE NAZIONALI, A:

35. **PROMUOVERE** l'impegno dei datori di lavoro e delle parti sociali per sviluppare, rafforzare e attuare politiche che garantiscano l'equilibrio tra vita professionale e vita privata sia per le donne che per gli uomini in tutta la loro diversità, politiche in materia di salute mentale volte a migliorare il benessere dei lavoratori, nonché politiche sul luogo di lavoro favorevoli alle famiglie e dotate di una prospettiva di genere, comprese politiche che favoriscano l'allattamento al seno e informazioni mirate per i padri, che permettano di soddisfare le esigenze e le aspettative dei genitori e anche le esigenze emotive, psicologiche e fisiche dei bambini.
36. **GARANTIRE** servizi di educazione e cura della prima infanzia a costi sostenibili, accessibili e di alta qualità per i bambini, le persone con disabilità, gli anziani e le altre persone bisognose, comprese l'assistenza domiciliare e l'assistenza sul territorio, che contribuiscono a una vita indipendente, in linea con le pertinenti raccomandazioni del Consiglio.

37. PERSEGUIRE politiche per l'educazione e la cura della prima infanzia in linea con la raccomandazione del Consiglio in materia di educazione e cura della prima infanzia: obiettivi di Barcellona per il 2030. È essenziale migliorare le misure relative al congedo parentale e i servizi di educazione e cura della prima infanzia, nonché sostenere le famiglie monoparentali, anche mediante aiuti finanziari.
38. RAFFORZARE l'attuazione della garanzia europea per l'infanzia, in particolare per quanto riguarda la fornitura di un accesso effettivo e gratuito all'educazione e cura della prima infanzia per i bambini a rischio di povertà o di esclusione sociale.
39. SENSIBILIZZARE i datori di lavoro e SOSTENERLI nell'applicazione di pratiche di lavoro che si adattino alle esigenze individuali dei lavoratori, come il telelavoro, e di modalità di lavoro flessibili, comprese la settimana di lavoro corta o a orario ridotto, nonché nella messa a disposizione di congedi specifici e relativa protezione, e in altre iniziative, nell'ottica di migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutti, in particolare per i lavoratori con bambini piccoli e per quelli con altre responsabilità di assistenza. TENERE CONTO delle esigenze dei lavoratori con disabilità in tale contesto. Inoltre, è importante riconoscere la mancanza di equilibrio tra vita professionale, familiare e privata come rischio per la salute sul lavoro e adottare misure preventive per farvi fronte.
40. SENSIBILIZZARE al fatto che tutti i genitori, e in particolare le madri, possono aver bisogno di sostegno per migliorare il loro equilibrio tra vita professionale e vita privata, e che i datori di lavoro possono svolgere un ruolo positivo rispondendo attivamente alle esigenze individuali di tutti i genitori e degli altri membri della loro forza lavoro che sono prestatori di assistenza.

41. GARANTIRE il recepimento e l'attuazione tempestivi e corretti della normativa dell'UE relativa alle pari opportunità e alla parità di trattamento tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego e all'equilibrio tra attività professionale e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, tenendo conto della distribuzione diseguale del lavoro assistenziale non retribuito a scapito delle donne.
42. ADOTTARE MISURE volte a migliorare la fornitura di servizi inclusivi, accessibili, flessibili, a costi sostenibili e di alta qualità in materia di educazione e cura della prima infanzia e di assistenza ai bambini e alle altre persone a carico lungo tutto l'arco della vita, in modo da sostenere i genitori che hanno responsabilità di assistenza, garantendo nel contempo una particolare attenzione ai risultati positivi per i minori e gli altri beneficiari dell'assistenza. SENSIBILIZZARE l'opinione pubblica all'importanza e al valore sociale ed economico del lavoro assistenziale, che è fondamentale per il benessere collettivo delle società. MIGLIORARE le condizioni di lavoro dei lavoratori del settore in modo da garantire la disponibilità di servizi sufficienti.
43. PREVENIRE E COMBATTERE EFFICACEMENTE, garantendo il rispetto della normativa UE, le discriminazioni e le ritorsioni applicate in caso di gravidanza o nei confronti dei genitori, nonché nei confronti di coloro che hanno usufruito o fatto domanda di congedi per motivi di assistenza come il congedo di maternità o di paternità e di diversi tipi di congedo parentale o di congedo per assistenza, e di coloro che hanno chiesto modalità di lavoro flessibili.
44. PROMUOVERE iniziative di sensibilizzazione, in particolare nei settori dell'istruzione e della formazione, sottolineando i vantaggi di un'equa ripartizione delle responsabilità familiari e di assistenza tra donne e uomini, anche al fine di combattere gli stereotipi di genere.
45. PRENDERE IN CONSIDERAZIONE politiche e misure volte a migliorare le prospettive occupazionali per i prestatori di assistenza informale, con particolare attenzione alle donne di età superiore ai 50 anni con bassi tassi di occupazione. Tali misure potrebbero comprendere, tra l'altro, la fornitura di formazione, consulenza e sostegno psicologico, nonché la messa a disposizione di un maggior numero di servizi di alta qualità per l'assistenza a lungo termine.

46. COLLABORARE, se del caso, con i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori alla sensibilizzazione e all'offerta di formazione ai dirigenti e al personale in merito ai benefici economici e sociali della fidelizzazione dei dipendenti e al ruolo delle politiche che garantiscono l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza in tale contesto, sottolineando l'importanza di adottare una prospettiva di genere e di evitare pregiudizi di genere, anche al fine di trattenere i talenti femminili.
47. PROMUOVERE il ricorso alla contrattazione collettiva e al dialogo sociale nel contesto dell'elaborazione e dell'attuazione delle politiche in materia di equilibrio tra vita professionale e privata, prevedendo anche modalità di lavoro flessibili, in modo da rispondere alle esigenze dei genitori e dei prestatori di assistenza.
48. SENSIBILIZZARE sin dalla più giovane età in merito agli stereotipi e ai pregiudizi di genere, e COMBATTERLI, in particolare nel settore dell'istruzione e nel mondo del lavoro, nonché nella società in generale, anche per promuovere la partecipazione paritaria degli uomini al lavoro domestico, all'assistenza informale e alla cura dei figli e delle altre persone a carico, anche attraverso il ricorso al congedo parentale, di paternità o per assistenza. SENSIBILIZZARE l'intera società sull'importanza del contributo attivo e paritario degli uomini a tale riguardo. PROMUOVERE il coinvolgimento di uomini e ragazzi in qualità di agenti e beneficiari del cambiamento e nel conseguimento della parità di genere in relazione al lavoro assistenziale retribuito e non retribuito. GARANTIRE che le informazioni sulle possibilità offerte ai genitori e le relative norme e diritti legali siano facilmente accessibili.
49. PROMUOVERE un approccio basato sui diritti per sostenere le persone, in particolare donne e ragazze, che allevano figli e al tempo stesso si prendono cura di familiari anziani o parenti con disabilità o malattie gravi. Per poter conciliare vita lavorativa, familiare e privata e compiere le proprie scelte in tale contesto, tali prestatori di assistenza informale necessitano di un sostegno specifico, ad esempio misure a favore dell'equilibrio tra vita professionale e privata, assistenza di sollievo, formazione, misure in materia di salute e sicurezza, consulenza, assistenza sanitaria, supporto psicologico e sostegno finanziario.

50. TENERE IN PARTICOLARE CONSIDERAZIONE le esigenze delle persone e delle famiglie in situazioni di vulnerabilità e RAFFORZARE l'offerta di incentivi a loro favore, al fine di facilitare una migliore conciliazione tra vita lavorativa, familiare e privata. FORNIRE un sostegno supplementare ai genitori con disabilità e ai genitori di bambini con disabilità o malati, tenendo conto delle loro esigenze specifiche in termini di servizi di sostegno, compresa l'assistenza personale, e assistenza sanitaria. CONSIDERARE la situazione delle famiglie monoparentali in sede di elaborazione delle politiche di sostegno ai genitori.
51. PROMUOVERE la solidarietà intergenerazionale favorendo politiche e misure che prevedano attività e cooperazione intergenerazionali, con particolare attenzione al sostegno reciproco, garantendo l'equilibrio tra vita professionale e privata e sostegno da parte della comunità per tutti gli individui. SENSIBILIZZARE, se del caso, in merito al valore sociale del prendersi cura degli anziani, come anche dell'assistenza prestata da coloro che sono vicini alla persona bisognosa di assistenza.
52. SOSTENERE le autorità locali nel mettere in contatto giovani e anziani attraverso iniziative quali spazi multigenerazionali e programmi di volontariato e mediante la condivisione di buone pratiche in materia di politiche inclusive e favorevoli alle famiglie, nonché mediante la promozione del dialogo e della solidarietà intergenerazionali.
53. OFFRIRE agli anziani la possibilità di impegnarsi in attività in linea con le loro esperienze e conoscenze, sfruttando in tal modo il loro potenziale e incoraggiandoli a mantenere un ruolo produttivo nella società e nella loro comunità locale. SOSTENERE sforzi volti a promuovere l'invecchiamento attivo e in buona salute, gettando così le basi per vite lavorative più lunghe e sostenibili nel contesto delle sfide demografiche. PROMUOVERE un approccio fondato sui diritti e una prospettiva sull'invecchiamento che consideri tutto l'arco della vita, riconoscendo le diverse esigenze e potenzialità di tutte le persone nella società.
54. PROMUOVERE programmi di volontariato giovanile incentrati sull'assistenza agli anziani nelle loro attività quotidiane, favorendo in tal modo una cultura dell'assistenza e della responsabilità.

55. SOSTENERE iniziative a livello di comunità volte a sensibilizzare i giovani ai vantaggi di assistere gli anziani nell'acquisire competenze digitali, contribuendo in tal modo a colmare il divario digitale generazionale e promuovendo la solidarietà intergenerazionale a vantaggio di tutti.
56. SFRUTTARE LE OPPORTUNITÀ offerte dai vari strumenti di finanziamento e di sostegno tecnico disponibili a livello di UE per l'elaborazione delle risposte politiche e di investimento necessarie al fine di affrontare efficacemente le sfide demografiche, compresa la fornitura di servizi di educazione e cura della prima infanzia e di servizi di assistenza a lungo termine accessibili, a costi sostenibili e di alta qualità, garantendo nel contempo che tali risposte siano adattate alle specificità regionali o locali e creando le condizioni per il coinvolgimento attivo delle autorità regionali e locali e di altri portatori di interessi, anche attraverso attività di apprendimento tra pari.

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA E GLI STATI MEMBRI, NELL'AMBITO DELLE RISPETTIVE COMPETENZE E NEL RISPETTO DEL RUOLO E DELL'AUTONOMIA DELLE PARTI SOCIALI, A:

57. FACILITARE la collaborazione tra responsabili politici, autorità regionali e locali, datori di lavoro, parti sociali e organizzazioni della società civile per facilitare la condivisione delle conoscenze in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata e l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne quale motore della parità di genere e dell'indipendenza economica delle donne nel contesto delle sfide demografiche.
58. SENSIBILIZZARE l'intera società e tutti i portatori di interessi, compresi i datori di lavoro e i responsabili politici, in merito all'ageismo, alle sue conseguenze per gli individui e la società in generale, nonché alla necessità e alle possibilità di affrontarlo.
59. CONTINUARE a incoraggiare e sostenere le parti sociali europee nell'affrontare le questioni relative all'equilibrio tra vita professionale e privata nei loro comitati di dialogo sociale intersettoriale e settoriale.

60. INCORAGGIARE IL MIGLIORAMENTO delle opportunità di lavoro e degli incentivi all'occupazione nonché delle condizioni di lavoro per le persone anziane, promuovere la loro partecipazione alla società e sensibilizzare in merito al loro potenziale e al contributo che possono apportare, riconoscendo in tal modo che rappresentano una risorsa per la società. RAFFORZARE il ruolo che gli anziani svolgono in qualità di mentori, nella condivisione delle conoscenze e nel contribuire al mantenimento dei legami sociali. PRENDERE MISURE PER RIDURRE la solitudine tra gli anziani e SOSTENERE gli sforzi tesi a migliorare la loro salute mentale e fisica.
61. PROMUOVERE l'equa ripartizione del lavoro di assistenza non retribuito e delle responsabilità domestiche tra uomini e donne e CONTINUARE ad adottare misure, compreso lo scambio di buone pratiche, per aumentare la partecipazione all'assistenza all'infanzia da parte dei padri, dei partner e degli uomini che prestano assistenza informale, anche attraverso il ricorso al congedo parentale, che va a beneficio sia dei padri che dei bambini, nonché per favorire la loro maggiore partecipazione all'assistenza a lungo termine ai fini di un'equa ripartizione del lavoro retribuito e del lavoro di assistenza non retribuito tra donne e uomini, promuovendo in tal modo la parità di genere e facilitando l'accesso delle donne al mercato del lavoro nonché la loro progressione di carriera e indipendenza economica.
62. PROMUOVERE l'integrazione della dimensione di genere nell'elaborazione, attuazione e valutazione delle misure adottate per rafforzare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata per tutti e per affrontare le sfide demografiche.

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA A:

63. SENSIBILIZZARE i datori di lavoro e i lavoratori in merito al diritto, sancito dalla pertinente normativa dell'UE, di chiedere misure che rispettino le esigenze delle persone, come il congedo parentale individuale e non trasferibile e modalità di lavoro flessibili, nonché in merito alla tutela giuridica contro il licenziamento e la discriminazione e ai diritti in materia di occupazione, in base ai quali al rientro dal congedo di maternità, di paternità e parentale devono essere garantite le stesse condizioni di lavoro o un miglioramento delle condizioni di lavoro e della retribuzione. A tal fine, INCORAGGIARE il miglioramento della raccolta di dati disaggregati per sesso al fine di misurare adeguatamente la copertura effettiva delle misure di protezione relative al congedo di maternità, di paternità e parentale nonché delle misure relative alle modalità di lavoro flessibili e i relativi risultati.
64. SOSTENERE la ricerca, adottando una prospettiva che consideri tutto l'arco della vita, per esaminare le esigenze delle persone in diverse situazioni di vita sotto il profilo dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, compresa la conciliazione tra aspirazioni familiari e lavoro retribuito, sulla base dello strumentario demografico della Commissione.
65. PROMUOVERE lo scambio di buone pratiche per incoraggiare l'equa ripartizione tra donne e uomini delle responsabilità in materia di assistenza all'infanzia e di assistenza informale, in modo da alleviare l'onere sociale e finanziario che grava in modo sproporzionato sulle donne che prestano assistenza e migliorare la loro autosufficienza economica, nonché per aiutare i genitori che allevano i figli da soli (che sono per lo più madri sole) a conciliare responsabilità di assistenza e lavoro.
66. RIBADIRE l'impegno della Commissione europea a promuovere e tutelare i diritti e gli interessi degli anziani, prestando particolare attenzione alle esigenze delle donne anziane e a quelle delle persone anziane con disabilità, mediante un approccio intersezionale, anche promuovendo una longevità sana attraverso iniziative e programmi in tutti i pertinenti settori d'intervento e tenendo conto della prospettiva della parità di genere e della solidarietà intergenerazionale.

67. CONTINUARE a sostenere le politiche dell'UE miranti a una migliore conciliazione tra aspirazioni familiari e lavoro retribuito, in particolare garantendo l'equilibrio tra vita professionale e privata e l'accesso all'educazione e cura della prima infanzia di alta qualità, al fine di promuovere la parità di genere, nonché miranti a favorire una maggiore consapevolezza e responsabilità delle generazioni più giovani e anziane e risultati positivi per i minori, in particolare quale strumento per migliorare la competitività, come previsto nello strumentario demografico della Commissione.
68. FACILITARE l'integrazione di considerazioni demografiche e applicare una prospettiva di genere nell'elaborazione delle pertinenti proposte politiche e, se del caso, VALUTARE il loro impatto sulla risposta a sfide demografiche quali l'invecchiamento della popolazione, la diminuzione della popolazione in età lavorativa e il crescente divario tra zone urbane e rurali.
-

Riferimenti

Diritto primario dell'UE

Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, GU C 326 del 26.10.2012, pag. 47.

Versione consolidata del trattato sull'Unione europea, *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*, GU C 326 del 26.10.2012, pag. 13.

Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*, GU C 303 del 14.12.2007, pag. 1.

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio, GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79.

Consiglio dell'Unione europea

Patto europeo per la parità di genere (2011-2020) (doc. 7370/11).

Conclusioni del Consiglio sulla conciliazione tra lavoro e vita familiare nel contesto dei cambiamenti demografici (doc. 10324/11).

Conclusioni del Consiglio "Sfide demografiche - La via da seguire" (doc. 8668/20).

Conclusioni del Consiglio dal titolo "Affrontare il problema del divario retributivo di genere: valorizzazione e ripartizione del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito" (2020) (doc. 13584/20).

<https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-it20.pdf>

Conclusioni del Consiglio sulla gestione del cambiamento demografico in Europa (doc. 16754/23).

Conclusioni del Consiglio sulla transizione dei sistemi di assistenza lungo tutto l'arco della vita verso modelli di sostegno olistici, incentrati sulla persona e basati sulla comunità, con una prospettiva di genere (doc. 16094/1/23 REV 1).

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

Raccomandazione del Consiglio, dell'8 dicembre 2022, in materia di educazione e cura della prima infanzia: obiettivi di Barcellona per il 2030 (2022/C 484/01).

Raccomandazione del Consiglio, dell'8 dicembre 2022, relativa all'accesso a un'assistenza a lungo termine di alta qualità e a prezzi accessibili (2022/C 476/01).

Livello interistituzionale dell'UE

Pilastro europeo dei diritti sociali

Commissione europea

Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, 2021:

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

Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni: Cambiamento demografico in Europa: strumentario d'intervento, COM(2023) 577 final, Bruxelles, 11.10.2023.

DG Occupazione, affari sociali e pari opportunità: *Jumping the Generation gap. How the EU promotes intergenerational solidarity* ("Ridurre il divario generazionale. In che modo l'UE promuove la solidarietà intergenerazionale), 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 (Cura dei figli: in che modo i servizi per l'infanzia, il congedo parentale e le modalità di lavoro flessibili interagiscono in Europa), 2014:

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

Harnessing Talent Platform – A new boost for EU Regions (Piattaforma dedicata all'utilizzo dei talenti - Un nuovo impulso per le regioni dell'UE):

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)
(Portale dei dati del Centro di conoscenze sulla migrazione e la demografia (KCMD) - Assistenza a lungo termine), <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>.

Commissione europea – Eurostat: *Active ageing and solidarity between generations - A statistical portrait of the European Union 2012* (Invecchiamento attivo e solidarietà tra le generazioni - Un quadro statistico dell'Unione europea 2012), 2011,
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>.

Documento di lavoro dei servizi della Commissione: *The impact of demographic change – in a changing environment* (L'impatto dei cambiamenti demografici in un ambiente in evoluzione). Bruxelles, 17.1.2023, SWD(2023) 21 final.

Libro verde sull'invecchiamento demografico – Promuovere la solidarietà e la responsabilità fra le generazioni, 2021, <https://op.europa.eu/it/publication-detail/-/publication/d918b520-63a9-11eb-aeb5-01aa75ed71a1> (pag. 4).

Comitato europeo delle regioni

Parere sullo strumentario demografico della Commissione (CDR-1173-2024), <https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>.

Comitato economico e sociale europeo

La strategia europea per l'assistenza (SOC/741-EESC-2022), <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>.

Garantire a tutti un equilibrio tra vita professionale e vita privata in funzione delle esigenze: come condizioni di lavoro flessibili e adeguate possono sostenere la solidarietà intergenerazionale e l'emancipazione delle donne (SOC/808).

Eurofound

Trovare un equilibrio: conciliare vita professionale e vita privata nell'UE. Ufficio delle pubblicazioni dell'Unione europea, Lussemburgo, 2018,
<https://www.eurofound.europa.eu/it/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>.

Eurostat

Occupazione a tempo parziale in percentuale dell'occupazione totale, per sesso ed età (%), 2022.

Motivo principale dell'occupazione a tempo parziale - Distribuzioni per sesso ed età (%), 2022.

Istituto europeo per l'uguaglianza di genere

Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Disparità di genere nell'assistenza e conseguenze per il mercato del lavoro), <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.

ISTITUTO EUROPEO PER L'UGUAGLIANZA DI GENERE: *A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap* (Migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata: colmare il divario di genere nell'assistenza), 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en.

Indagine sui divari di genere nell'assistenza non retribuita e nelle attività individuali e sociali, 2022.

Dati dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere sulla base dei microdati EU-SILC 2022.

Nazioni Unite

Dichiarazione e piattaforma d'azione di Pechino.

Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW).

Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, risoluzione dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite 34/180, 18 dicembre 1979.

Convenzione sui diritti dell'infanzia e dell'adolescenza, risoluzione dell'Assemblea generale delle Nazioni Unite 44/25, 20 novembre 1989.

Convenzione sui diritti delle persone con disabilità (UN CRPD).

Preparations for and observance of the 30th anniversary of the International Year of the Family: Report of the Secretary-General (Preparazione e celebrazione del 30° anniversario dell'Anno internazionale della famiglia: relazione del segretario generale), 2022, <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>.

Intergenerational Issues Factsheet (Scheda informativa sulle questioni intergenerazionali), UNDESA: <https://www.un.org/development/desa/youth/intergenerational-issues-factsheet.html>.

Programma delle Nazioni Unite per lo sviluppo, obiettivo 5: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>.

The growing need for long-term care. Assumptions and realities. (Il crescente bisogno di assistenza a lungo termine. Ipotesi e realtà.) UNDESA: https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf

Caregiving in an ageing world. (Prestare assistenza in un mondo che invecchia). UNDESA, nota tematica n. 143, 2022, https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf.

Advancing intergenerational solidarity (Promuovere la solidarietà intergenerazionale). Nota tematica n. 8, 2010, UNECE: https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf.

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies (Relazioni familiari intergenerazionali nelle società che invecchiano), 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. (Assistenza a lungo termine per le persone anziane. Una nuova priorità di genere globale.) Nota tematica n. 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>.

Organizzazione internazionale del lavoro

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women, United Nations Development Programme (Tutela della maternità nel contesto della conciliazione di vita professionale e vita privata per gli uomini e le donne), 2011, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf.

Enciclopedia della salute e della sicurezza sul lavoro, Programmi di assistenza ai lavoratori, Questioni relative al lavoro e alla famiglia: un esempio tipico, <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>.

Organizzazione per la sicurezza e la cooperazione in Europa

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations. (Come fare meglio per le nostre famiglie? Questioni, risultati, obiettivi strategici e raccomandazioni). Pubblicazioni dell'OCSE, 2011, <https://www.oecd.org/espanol/noticias/47707176.pdf>.

Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood (Camminare sul filo: nota informativa sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori nelle varie fasi dell'infanzia), dicembre 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 (Camminare sul filo: contenere il virus evitando il lockdown), 30 novembre 2020. https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

Health at a Glance (La salute in sintesi), 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.

Altri

Piattaforma elettronica per l'apprendimento permanente in Europa (EPALE): The Benefits of Intergenerational Relationships (I benefici delle relazioni intergenerazionali). <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>.

Dipartimento tematico Politica economica e scientifica e qualità di vita della direzione generale delle Politiche interne, Unione europea (HOFMAN, Joanna - NIGHTINGALE, Madeline - BRUCKMAYER, Michaela - SILVA, Annemari - PICKEN, Natalie – KUNERTOVA, Linda): *After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market* (Dopo il congedo parentale: come incentivare i genitori con figli piccoli a reinserirsi nel mercato del lavoro), 2020.

ROCARD, Eileen - LLENA-NOZAL, Ana: *Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind* (Sostenere i prestatori di assistenza informale agli anziani: politiche per non lasciare indietro nessun prestatore di assistenza). Documento di lavoro dell'OCSE sulla salute n. 140, 2022, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>.