

**Briuselis, 2024 m. gruodžio 3 d.
(OR. en)**

16065/24

**SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371**

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato

kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: 15104/24 + COR 1

Dalykas: Tarybos išvados dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ir lyčių
lygybės užtikrinimo visoms kartoms demografinių iššūkių kontekste

Delegacijoms priede pateikiamos 2024 m. gruodžio 2 d. įvykusiame EPSCO tarybos posėdyje
patvirtintos Tarybos išvados pirmiau nurodyta tema.¹

¹ Tekste padaryta nedidelių redakcinių pakeitimų.

**Tarybos išvados dėl profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ir lyčių lygybės
užtikrinimo visoms kartoms demografinių iššūkių kontekste**

PRIPAŽINDAMA, KAD:

1. Lyčių lygybė ir žmogaus teisės yra Europos vertybių pagrindas; moterų ir vyrų lygybė yra vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos principų, įtvirtintų Sutartyse ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje (toliau – Chartija);
2. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8 straipsnyje teigiama, kad visuose savo veiksmuose Sąjunga siekia pašalinti moterų ir vyrų nelygybės apraiškas ir diegti jų lygybę;
3. SESV 153 straipsnyje nustatyta, kad Sąjunga „remia ir papildo valstybių narių veiklą“ moterų ir vyrų lygybės, susijusios su galimybėmis darbo rinkoje ir požiūriu darbe, srityje;
4. Europos Sąjungos sutarties 3 straipsnyje nustatyta, kad Sąjunga „kovoja su socialine atskirtimi ir diskriminacija bei skatina socialinę teisingumą ir apsaugą, moterų ir vyrų lygybę, kartų solidarumą ir vaiko teisių apsaugą“;
5. Chartijos 33 straipsnyje nustatyta, kad šeimai užtikrinama teisinė, ekonominė ir socialinė apsauga. Jame taip pat nustatyta, kad „[s]iekiant suderinti šeimos gyvenimą ir profesinę veiklą, kiekvienas asmuo turi teisę būti apsaugotas nuo atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su motinyste, taip pat teisę į mokamas motinystės atostogas ir į vaiko priežiūros atostogas gimus vaikui ar jį įvaikinus“;

6. lyčių lygybės ir profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros principai pripažįstami Europos socialinių teisių ramsčio, kurį 2017 m. lapkričio 17 d. paskelbė Europos Parlamentas, Taryba ir Komisija, 2 ir 9 principuose;
7. moterų dalyvavimo apmokamame ir kokybiškame darbe didinimas yra būtina išankstinė ekonominio stabilumo, augimo ir konkurencingumo sąlyga; todėl reikėtų imtis priemonių siekiant užtikrinti lyčių lygybę, kiek tai susiję su galimybėmis dalyvauti darbo rinkoje ir požiūriu darbe, visų pirma sudarant palankesnes sąlygas derinti profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą tiek moterims, tiek vyrams visą jų gyvenimą;
8. siekiant Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane nustatyto ir ES vadovų Porto socialinių reikalų aukščiausiojo lygio susitikime 2021 m. gegužės mėn. patvirtinto ES pagrindinio tikslo iki 2030 m. užtikrinti, kad darbą turėtų bent 78 % 20–64 m. amžiaus gyventojų, labai svarbu didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje. Tai padeda daryti pažangą lyčių lygybės srityje. Veiksmų planas buvo papildytas tarpiniu tikslu iki 2030 m. bent perpus sumažinti vyrų ir moterų užimtumo lygio skirtumą, palyginti su 2019 m.;
9. Komisijos komunikate dėl 2020–2025 m. lyčių lygybės strategijos pabrėžiama, kad „vienas iš būdų mažinti lyčių nelygybę darbo rinkoje – gerinti darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Abu tėvai turi jausti atsakomybę už rūpinimąsi šeima ir turėti teisę ją įgyvendinti“. Strategijoje taip pat pabrėžiama, kad lyčių stereotipai yra viena iš pagrindinių lyčių nelygybės priežasčių;
10. pagal Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvą „profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politika turėtų prisidėti prie lyčių lygybės užtikrinimo skatinant moteris dalyvauti darbo rinkoje, vyrus ir moteris lygiai dalytis priežiūros pareigomis bei mažinant vyrų ir moterų pajamų ir darbo užmokesčio skirtumus. Tokia politika turėtų būti atsižvelgiama į demografinius pokyčius, įskaitant visuomenės senėjimo poveikį“;

11. Europos priežiūros strategijoje pabrėžiama, kad svarbu užtikrinti kokybiškas, įperkamas ir prieinamas priežiūros paslaugas visoje Europos Sąjungoje ir pagerinti tiek prižiūrimų, tiek priežiūrą teikiančių – profesionaliai ar neformaliai – asmenų padėtį. Šią strategiją papildė dvi Tarybos rekomendacijos – dėl ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros: Barselonos tikslų iki 2030 m. ir dėl galimybės gauti įperkamas, kokybiškas ilgalaikės priežiūros paslaugas; jomis skatinama imtis priemonių, kuriomis būtų gerinama prieinama, įperkama ir kokybiška vaikų ir kitų išlaikomų asmenų priežiūra visą gyvenimą. Ją taip pat papildė Tarybos išvados dėl priežiūros visą gyvenimą sistemų pertvarkos pereinant prie holistinių, į asmenį orientuotų ir bendruomeninių modelių, kuriais atsižvelgiama į lyčių perspektyvą. Tose išvadose taip pat pabrėžiama, kad svarbu sudaryti palankesnes sąlygas savarankiškam gyvenimui;
12. Direktyva (ES) 2019/1152 dėl skaidrių ir nuspėjamų darbo sąlygų Europos Sąjungoje siekiama, *inter alia*, pagerinti darbo sąlygas visiems darbuotojams, visų pirma tiems, kurie dirba pagal naujo ir nestandartinio užimtumo formas, kartu išsaugant galimybes prisitaikyti ir darbo rinkoje diegti inovacijas;
13. Komisijos komunikate „Demografiniai pokyčiai Europoje. Veiksmų rinkinys“ nurodyta, kad „[k]iekvienas turėtų sulaukti paramos, kad galėtų rinktis ir karjerą, ir šeimą. Sprendimas susilaukti vaikų yra asmeninis. Tačiau šiuos pasirinkimus gali lemti gyvenimo kokybė, priežiūros ir būsto prieinamumas, taip pat darbo galimybės ir tai, ar pakanka pajamų. Ryškėja tendencija, kai jaunimas atideda sprendimą sukurti šeimą arba riboja jos dydį“. „Pagrindiniai elementai, paaiškinantys skirtumą tarp faktinio ir pageidaujamo šeimos dydžio, yra sunkumai derinant darbą ir priežiūros pareigas ir įsisenėjusi lyčių nelygybė, taip pat ekonominis ir socialinis nesaugumas, susijęs su užimtumo perspektyvomis, pragyvenimo išlaidomis ir būstu“. Komunikate pabrėžiama, kad priimant politinius sprendimus reikia vadovautis tokiais principais kaip lyčių lygybė, nediskriminavimas, pagarba pagrindinėms teisėms ir kartų tarpusavio solidarumas bei teisingumas;

14. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto (EESRK) nuomonėje „Poreikiais grindžiamos profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimas visiems. Kaip atitinkamai lanksčios darbo sąlygos gali paskatinti kartų solidarumą ir moterų įgalėjimą“ pabrėžiamas poreikiais grindžiamų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros sprendimų, susijusių su lanksčiomis darbo sąlygomis, taip pat įperkamosiomis, prieinamosiomis ir kokybiškomis priežiūros paslaugomis, kurios būtų naudingos visiems suinteresuotiesiems subjektams, vaidmuo. Nuomonėje rekomenduojama parengti priežiūros priemonių rinkinį, kuriame būtų nurodyti ilgalaikės priežiūros rodikliai ir tikslai. Be to, joje pabrėžiama, kad svarbu išnagrinėti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politikos padėtį ES įmonėse, nes „parama darbuotojams derinant šeimos pareigas ne tik didina našumą ir jų išlaikymą, bet ir gerina bendrus įmonių veiklos rezultatus“;
15. Regionų komiteto nuomonėje dėl Komisijos veiksmų demografijos srityje rinkinio pabrėžiama profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros ir kartų solidarumo, kaip pagrindinių aspektų norint įveikti Europai kylančius demografinius iššūkius, svarba. Joje pabrėžiama, kad profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros gerinimas vykdamas tokią politiką, kaip įperkamas ikimokyklinis ugdymas ir priežiūra bei lanksčios darbo sąlygos, yra labai svarbus siekiant remti šeimas ir sudaryti sąlygas tiek vyrams, tiek moterims visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje. Taip pat akcentuojamas kartų bendradarbiavimas, daug dėmesio skiriant vyresnių žmonių aktyvumo skatinimui ir įgūdžių perdavimui iš kartos į kartą, užtikrinant, kad visų amžiaus grupių žmonės galėtų gyventi visavertį ir savarankišką gyvenimą, kartu prisidedami prie visuomenės;
16. išvadose „Demografiniai iššūkiai. Tolesni veiksmai“ Taryba pabrėžė, kad tam, kad demografinė politika būtų veiksminga, ji turi būti patikima ir ilgalaikė. Investicijos į įperkama ir kokybišką ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą gali prisidėti prie demografinio atsinaujinimo, būti naudingos palankių socialinių ir ekonominių sąlygų neturintiems vaikams ir užtikrinti, kad būsima darbo jėga būtų atsparesnė, kartu siekiant geresnių socialinių rezultatų;

17. kaip nurodyta Komisijos darbiname dokumente „Demografinių pokyčių poveikis kintančios aplinkos sąlygomis“, siekiant užtikrinti ES klestėjimą ir gerovę ateityje, itin svarbu įveikti dėl demografinio perėjimo kylančius iššūkius. Tarp šių iššūkių – senėjanti visuomenė, mažėjantis darbingo amžiaus gyventojų skaičius ir bendrai mažėjantis gyventojų skaičius, taip pat didėjantys regioniniai skirtumai, įskaitant didėjančią miesto ir kaimo atotrūkį;
18. išvadose „Demografinių pokyčių Europoje valdymas“ Taryba palankiai įvertino Komisijos komunikatą dėl veiksmų demografijos srityje rinkinio, įskaitant jos atliktą analizę ir raginimą laikytis visapusiško požiūrio į demografinių pokyčių valdymą. Ji taip pat pabrėžė, kad reikia imtis tolesnių veiksmų siekiant valdyti demografinius pokyčius Europoje, dedant nuolatinės pastangos atsižvelgti į demografinius pokyčius ir jų poveikį konkurencingumui, žmogiškajam kapitalui ir lygybei;

ATSIŽVELGDAMA Į TAI, KAD:

19. Sąjunga padarė didelę pažangą sudarydama sąlygas geriau suderinti profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą. Tačiau tėvai, ypač mažų vaikų turintys tėvai, vis dar susiduria su sunkumais derindami darbą su vaikų priežiūros pareigomis. Kadangi lyčių stereotipai vis dar gajūs, o paramos sistemų dažnai nepakanka, tėvai, ypač motinos, dažnai susiduria su dideliais iššūkiais norėdami suderinti tėvystę ir profesinę karjerą. Nors vis daugiau vyrų naudojami tokiomis priemonėmis kaip tėvystės ir vaiko priežiūros atostogos, moterys vis dar atlieka neproporcingai didelę tiek neapmokamo priežiūros darbo, tiek namų ūkio darbų dalį, todėl, kai pagimdžiusios jos grįžta į darbo rinką, joms tenka daugialypė našta. Vyrų nekoreguoja savo apmokamo darbo laiko atsižvelgdami į priežiūros pareigas tokiu pat mastu kaip moterys. Dėl to susidarantis vyrų ir moterų priežiūros pareigų skirtumas daro neigiamą poveikį moterų užimtumo lygiui ir moterų karjeroms, todėl didėja ir kiti atotrūkiai tarp lyčių, įskaitant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą ir didesnę moterų skurdo riziką;

20. vienas iš būdų sudaryti palankesnes sąlygas padidinti pagrindinių prižiūrinčiųjų asmenų, o tai daugiausia yra moterys, užimtumo lygį, yra vykdyti politiką, kuria garantuojamos arba remiamos galimybės naudotis lanksčiomis darbo sąlygomis. Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvos tikslas – sudaryti palankias sąlygas darbuotojams, kurie yra tėvai arba prižiūrintieji asmenys, derinti profesinį ir šeimos gyvenimą. Ja tėvams ir prižiūrintiesiems asmenims suteikiama teisė prašyti lanksčių darbo sąlygų. Jos gali apimti darbą ne visą darbo laiką, lanksčias darbo valandas ir nuotolinį darbą, tačiau taip pat galėtų apimti sutrumpintą darbo laiką. Tačiau labai svarbu užtikrinti, kad naudojimasis tokiomis sąlygomis neigiamai neatsilieptų darbuotojų kilimui karjeros laiptais, darbo užmokesčio raidai, pajamoms, ekonominiam savarankiškumui, darbo laikui ir teisėms į pensiją. Tai gali būti ypač nepalanku moterims, jei lanksčiomis darbo sąlygomis jos naudojasi dažniau nei vyrai. Direktyva nustatytos teisės yra itin svarbios siekiant užtikrinti lygesnį moterų ir vyrų dalijimąsi priežiūros pareigomis ir didinti moterų dalyvavimą darbo rinkoje. Tačiau pagal taikomas taisykles teisę prašyti lanksčių darbo sąlygų turi tik tėvai arba prižiūrintieji asmenys, o ne darbdavys;
21. nors lanksčiomis darbo sąlygomis siekiama skatinti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, jos taip pat gali sustiprinti lyčių stereotipus ir tradicines lyčių normas, nes dažnai daugumą priežiūros pareigų prisiima moterys. Europos Sąjungoje ne visą darbo laiką dirba 29,1 % dirbančių moterų, o dirbančių vyrų atveju ši dalis yra tik 9,2 %. Be to, tarp valstybių narių esama didelių skirtumų, susijusių ne tik su ne visą darbo laiką dirbančių moterų ir vyrų dalimi, bet ir su priežastimis, kodėl jie pasirenka tai daryti, taip pat su darbuotojų galimybe koreguoti dirbamų valandų skaičių, jei jie to pageidauja;

22. moterų ir vyrų ekonominio aktyvumo lygis, darbo užmokestis, darbo laikas ir karjeros raida gimus vaikui vis dar labai skiriasi, *inter alia*, dėl lyčių stereotipų ir tradicinių lyčių vaidmenų, todėl, norint, kad vyrai imtųsi priežiūros pareigų, ypatingai svarbi yra vienodą apmokamo darbo ir neapmokamo priežiūros darbo pasidalijimą skatinanti politika. Naujiems tėvams, ypač motinoms, į darbą grįžti padeda tėvams suteikiamos tinkamai apmokamos asmeninės ir neperkeliamos atostogos, taip pat apsauga nuo atleidimo ir apsauga nuo diskriminacijos, numatyta ES teisės aktuose. Tokia politika gali padėti iš naujo subalansuoti tėvams tenkančią priežiūros našą, užtikrinti geresnę ir moterų, ir vyrų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir padidinti moterų užimtumo lygį. Ja taip pat gali būti sudarytos palankesnės sąlygos moterų karjerai progresuoti, kiek tai susiję su darbo užmokesčiu ir galimybe pakilti į su sprendimų priėmimu susijusias pareigas, todėl ji būtų svarbi lyčių lygybės varomojo jėga;
23. vaikų auginimas reikalauja ilgalaikių pastangų ir tam, kad demografinė politika būtų veiksminga, ji turi būti patikima ir ilgalaikė. Investicijos į įperkamą ir kokybišką ikimokyklinį ugdymą ir priežiūrą gali prisidėti prie demografinio atsinaujinimo ir duoti reikšmingų teigiamų rezultatų, visų pirma palankių socialinių ir ekonominių sąlygų neturintiems vaikams, kadangi taip padedama užtikrinti, kad būsima darbo jėga būtų atsparesnė iškilus demografiniams iššūkiams, taip pat sudaromos sąlygos pasiekti geresnių socialinių rezultatų per visą gyvenimą;
24. Europos Sąjungoje apie 7,8 mln. tėvų gyvena vieni su savo išlaikomu vaiku ar vaikais, o 80 % iš jų yra vienišos motinos². Kad vieniši tėvai galėtų dalyvauti darbo rinkoje, jiems reikia visapusiškos paramos sistemų, kuriomis suteikiama lankstumo, įskaitant infrastruktūrą darbe ir pagal tėvų darbo valandas pritaikytas vaikų ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugas³;

² Europos lyčių lygybės instituto skaičiavimai remiantis 2022 m. ES SPGS mikroduomenimis.

³ *Ibid.*

25. Europos Sąjungoje moterims tenka daug didesnė priežiūros pareigų dalis: 25 % jų teigia, kad priežiūros pareigos yra viena iš priežasčių, kodėl jos nedalyvauja darbo rinkoje arba dirba ne visą darbo laiką, palyginti su tik 5,1 % vyrų⁴. Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) atliktos apklausos duomenimis, apie 56 % moterų, turinčių jaunesnių nei 12 metų vaikų, bent 5 valandas per dieną skiria vaikų priežiūrai, palyginti su 26 % vyrų⁵. Apskaičiuota, kad šio disbalanso kaina siekia 242 mlrd. EUR per metus⁶. Taigi norint sumažinti moterims tenkančią neformaliosios priežiūros našta ir skatinti lyčių lygybę, itin svarbu suteikti galimybių naudotis prieinamomis, įperkamos ir kokybiškomis formaliosios priežiūros paslaugomis, nes tada labiau tikėtina, kad mažų vaikų turinčios moterys, kurios naudojasi ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugomis, dirbs ir mažiau užsiims daug laiko reikalaujančia vaikų priežiūra. Priežiūros veikla yra labai svarbi kolektyvinei visuomenių gerovei. Todėl svarbu, kad priežiūros sektoriaus darbuotojai būtų vertinami visuomenėje ir jiems būtų suteikiama pakankamai karjeros perspektyvų bei mokymosi galimybių. Kitas svarbus uždavinys – užtikrinti tinkamą darbuotojų skaičių. Vyresnio amžiaus asmenis ir priklausomus suaugusiuosius, kuriems reikia ilgalaikės paramos, taip pat daugiausia visą gyvenimą prižiūri moterys, dažnai derindamos darbą ir priežiūrą – tai didžiulis socialinis iššūkis, ribojantis jų darbo rinkos potencialą visuomenės senėjimo kontekste. Tiek moterys, tiek vyrai, teikiantys neformalią ilgalaikę priežiūrą ir paramą, susiduria su daugybe sunkumų derindami darbą, šeiminių ir asmeninių gyvenimą;

⁴ Eurostatas, *Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%)* (Pagrindinė darbo ne visą darbo laiką priežastis – pasiskirstymas pagal lytį ir amžių (%)), 2022 m.

⁵ Europos lyčių lygybės institutas, *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* (Geresnė profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra: sumažinti vyrų ir moterų priežiūros pareigų skirtumą), 2023 m., 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. moterys dažniau dirba ne visą darbo laiką, ima daugiau vaiko priežiūros atostogų ir nebūna darbe, kad galėtų prižiūrėti sergančius šeimos narius, taip pat jos atlieka daugiau neapmokamo priežiūros darbo ir namų ūkio darbų nei vyrai. Be to, moterys skiria daugiau laiko vaikų priežiūrai, neformaliajai priežiūrai ir namų ūkio užduotims, o vyrai daugiau dėmesio skiria mokomajai ir laisvalaikio veiklai su vaikais. Tai atspindi ir stiprina lyčių stereotipus ir įtvirtina moterų ir vyrų nelygybę tiek darbo vietoje, tiek namuose. Todėl, siekiant sumažinti atotrūkius tarp lyčių ir kovoti su lyčių stereotipais, reikia tikslinės profesinio ir asmeninio gyvenimo suderinimo politikos, kuria būtų skatinamas lygiavertis vyrų dalyvavimas priežiūros veikloje;
27. paskatos vyrams, kuriomis sudaromos sąlygos daugiau naudotis atostogomis, yra tėvystės atostogos ir neperleidžiamos vaiko priežiūros atostogos, didesnis lankstumas ir didelės tokių atostogų atveju taikomos pakaitinių pajamų normos. Kai vyrai nuo pat pradžių ima tėvystės ir vaiko priežiūros atostogas, prisidedama prie lygaus priežiūros ir namų ūkio pareigų pasidalijimo apskritai, taip pat ir ilgesniu laikotarpiu;
28. „sumuštinio karta“ – tai asmenys, daugiausia moterys, kurie tuo pat metu prižiūri vaikus, priklausomus suaugusiuosius ir priežiūros poreikių turinčius senstančius giminaičius, todėl tokiu atveju reikia įvairių paramos priemonių. Norint, kad būtų geriau teikiamas prieinamas, įperkamas ir kokybiškas formalusis ikimokyklinis ugdymas ir priežiūra, taip pat ilgalaikė priežiūra, kurie būtų suderinami su darbu visą darbo laiką, reikia dėti dar daugiau pastangų, be kita ko, gerinti esamą politiką ir išteklius. Eurostato duomenimis vaikų priežiūrą ir neformalią ilgalaikę priežiūrą teikia 50 % 16–74 m. moterų ir 45,5 % tos pačios amžiaus grupės vyrų. Be to, neformaliosios priežiūros teikimas gali neigiamai atsiliiepti prižiūrinčiųjų asmenų, visų pirma moterų, kurios šeimos priežiūrą teikia dažniausiai, fizinei ir psichikos sveikatai bei gerovei⁷. Lyčių lygybę papildyti ir padėti ją skatinti gali savanoriškas kartų solidarumas, su sąlyga, kad būtų stengiamasi užtikrinti, kad neformaliosios priežiūros darbu būtų dalijamasi lygiai, jame nebūtų taikomi lyčių stereotipai ir jis nebūtų užkraunamas daugiausia moterims ir mergaitėms;

⁷ Europos lyčių lygybės institutas, *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* (Geresnė profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra: sumažinti vyrų ir moterų priežiūros pareigų skirtumą), https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en.

29. kartų bendradarbiavimas ir solidarumas gali atnešti naudos visoms kartoms. Santykiai tarp kartų vyresnio amžiaus suaugusiesiems gali suteikti jėgų ir energijos, taip pat gali padėti sumažinti depresijos ir vienišumo tikimybę. Šie santykiai taip pat gali prisidėti prie kognityvinės stimuliacijos ir suteikti vyresnio amžiaus suaugusiesiems galimybę įgyti naujų įgūdžių. Kita vertus, neformalioji priežiūra, o ją daugiausia teikia moterys, gali daug kainuoti fiziniu, psichiniu ir finansiniu požiūriu, įskaitant mažesnes galimybes įsidarbinti ir mažesnes pensijas. Be to, nors kartų bendradarbiavimas gali suteikti vertingos paramos, jis turėtų būti grindžiamas savanorišku dalyvavimu, papildančiu patikimas viešąsias priežiūros paslaugas ir socialinės apsaugos sistemas, į kurias būtų įtrauktas lyčių aspektu grindžiamas požiūris, ir tokiame bendradarbiavime yra būtinos vyriausybės investicijos, norint užtikrinti, kad būtų tinkamai tenkinami tiek jaunesniosios, tiek vyresniosios kartų poreikiai. Šiuos principus ir politiką taip pat reikia papildyti ekonominėmis paskatomis dalyvauti darbo rinkoje;
30. itin svarbios yra formaliosios ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugos, taip pat kitos gerovės valstybės teikiamos priežiūros ir paramos paslaugos. Tačiau, kai įmanoma, vyresniųjų kartų asmenys taip pat gali nuspręsti imtis svarbaus vaidmens, kad padėtų suderinti mažų vaikų turinčių tėvų, norinčių grįžti į darbo rinką, ypač moterų, profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą. Jauni suaugusieji taip pat gali nuspręsti padėti savo tėvams ir seneliams, kai šiems dėl senyvo amžiaus reikia pagalbos. Vyresni šeimos ar bendruomenės nariai taip pat gali nuspręsti tapti mentorais – dalytis žiniomis ir įgūdžiais – ir papildyti šeimos santykius arba teikti pagalbą tais atvejais, kai šeimos ryšiai yra netvirtai;
31. kadangi tikėtina gyvenimo trukmė visoje Europoje toliau ilgėja, norint ateityje užtikrinti valstybių narių pensijų ir socialinės apsaugos sistemų adekvatumą, reikės jas pritaikyti, pavyzdžiui, pailginti tiek moterų, tiek vyrų darbingą amžių;
32. nors geriau profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą suderinti padedanti vyresniųjų kartų asmenų pagalba galėtų būti naudinga visoms pusėms, svarbu užtikrinti, kad tai nepakenktų atitinkamų vyresniųjų kartų atstovų pajamoms, padėčiai darbo rinkoje ir psichikos bei fizinei gerovei;

33. visoje Europoje daug jaunuolių, ypač merginų, taip pat prisideda prie priežiūros, teikdami emocinę ar praktinę paramą šeimos nariams, kurie yra vyresnio amžiaus asmenys arba kurie turi priežiūros poreikių, ar yra asmenys su negalia, ar serga lėtinėmis ligomis. Priežiūrą teikiantys jaunuoliai gali išsiugdyti stiprų savivertės jausmą ir tvirtesnę savigarbą, empatiją ir tapti brandesni. Nors tokia sąveika gali turėti abipusės naudos, priežiūros veikla nuo ankstyvo amžiaus gali kelti ir riziką, nes šeimos narių, kuriems reikia priežiūros, turintys jaunuoliai paprastai turi daugiau psichikos sveikatos sunkumų ir jų pasiekimai mokykloje dažniau yra prasti, jie taip pat gali patirti labiau neigiamų padarinių, darančių ilgalaikį poveikį jų pajamoms ir įtraukčiai visuomenėje;
34. šios išvados grindžiamos anksčiau atlikto darbo rezultatais ir politiniais įsipareigojimais, kuriuos, be kita ko, priede išvardytuose dokumentuose nurodė Taryba, Komisija bei Europos Parlamentas ir atitinkami šios srities suinteresuotieji subjektai,

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA

PRAŠO VALSTYBIŲ NARIŲ PAGAL SAVO KOMPETENCIJĄ, KARTU GERBIANT SOCIALINIŲ PARTNERIŲ VAIDMENĮ BEI SAVARANKIŠKUMĄ IR ATSIŽVELGIANT Į NACIONALINES APLINKYBES:

35. SKATINTI darbdavių ir socialinių partnerių pastangas parengti, stiprinti ir įgyvendinti politiką, užtikrinančią profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą tiek moterims, tiek vyrams, atsižvelgiant į visą jų įvairovę, psichikos sveikatos politiką, kuria būtų siekiama didinti darbuotojų gerovę, taip pat šeimai palankių darbo vietų politiką, kuria būtų atsižvelgiama į lyčių aspektu grindžiamą požiūrį ir kuri apimtų maitinimui krūtimi palankią politiką bei tikslinės informacijos vyrams, kurie yra tėvai, teikimą, – šių sričių politika turėtų atitikti tėvų poreikius ir lūkesčius, taip pat sudaryti sąlygas patenkinti vaikų emocinius, psichologinius ir fizinius poreikius;
36. vaikams, asmenims su negalia, vyresnio amžiaus asmenims ir kitiems asmenims, kuriems to reikia, UŽTIKRINTI įperkamas, prieinamas ir kokybiškas ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugas, įskaitant savarankiškai gyventi padedančią priežiūrą namuose ir bendruomeninę priežiūrą, laikantis atitinkamų Tarybos rekomendacijų;

37. VYKDYTI ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros politiką laikantis Tarybos rekomendacijos dėl ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros: Barselonos tikslai iki 2030 m. Itin svarbu gerinti vaiko priežiūros atostogų priemones ir ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugas, taip pat remti nepilnas šeimas, *inre alia*, teikiant finansinę paramą;
38. INTENSYVINTI Europos vaiko garantijų sistemos įgyvendinimą, visų pirma užtikrinant vaikams, kuriems gresia skurdas ar socialinė atskirtis, galimybę veiksmingai ir nemokamai naudotis ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugomis;
39. DIDINTI darbdavių INFORMUOTUMĄ apie darbo praktiką, kuria prisitaikoma prie darbuotojo individualių poreikių, pavyzdžiui, nuotolinį darbą ir lanksčias darbo sąlygas, įskaitant sutrauktines darbo savaites ar sutrumpintą darbo laiką, taip pat apie specialiųjų atostogų bei susijusios apsaugos suteikimą ir apie kitas iniciatyvas, kuriomis siekiama gerinti visų darbuotojų, ypač tų, kurie turi mažų vaikų, ir darbuotojų, turinčių kitų priežiūros pareigų, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, ir REMTI juos taikant pirmiau nurodytą praktiką ir iniciatyvas. ATSIŽVELGTI į darbuotojų su negalia poreikius šiame kontekste. Be to, svarbu pripažinti, kad profesinio, šeimos ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros trūkumas kelia profesinę riziką sveikatai, ir imtis prevencinių priemonių šiai rizikai mažinti;
40. DIDINTI INFORMUOTUMĄ apie tai, kad visiems tėvams, ypač motinoms, gali prireikti paramos jų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai gerinti, ir kad darbdaviai gali atlikti teigiamą vaidmenį aktyviai tenkindami individualius visų jų darbuotojais esančių tėvų ir kitų prižiūrinčiųjų asmenų poreikius;

41. UŽTIKRINTI, kad ES teisės aktai dėl lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityse ir dėl tėvų bei prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros būtų laiku ir teisingai perkelti į nacionalinę teisę ir įgyvendinami, atsižvelgiant į nevienodą neapmokamo priežiūros darbo pasiskirstymą moterų nenaudai;
42. IMTIS PRIEMONIŲ, kad būtų pagerintas įtraukis, prieinamų, lanksčių, įperkamų ir aukštos kokybės ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugų ir vaikų bei kitų priklausomų asmenų priežiūros paslaugų teikimas visą gyvenimą, siekiant remti tėvus, turinčius priežiūros pareigų, kartu užtikrinant, kad daug dėmesio būtų skiriama siekiant teigiamo rezultato vaikams ir kitiems prižiūrimiems asmenims. DIDINTI INFORMUOTUMĄ apie priežiūros darbo socialinę ir ekonominę svarbą bei vertę, nes jis yra labai svarbus kolektyvinei bendruomenių gerovei. GERINTI šio sektoriaus darbuotojų darbo sąlygas siekiant užtikrinti, kad būtų prieinama pakankamai paslaugų;
43. VEIKSMINGAI UŽKIRSTI KELIĄ IR KOVOTI su diskriminacija ir atsakomaisiais veiksmais dėl nėštumo ar tėvystės, taip pat dėl to, kad pasinaudojama su priežiūra susijusiomis atostogomis, pavyzdžiui, motinystės, tėvystės ir įvairių rūšių vaiko priežiūros atostogomis arba slaugos atostogomis, arba jų prašoma, ir dėl to, kad prašoma sudaryti lanksčias darbo sąlygas, užtikrinant, kad būtų laikomasi ES teisės aktų;
44. SKATINTI informuotumo didinimo iniciatyvas, visų pirma švietimo ir mokymo srityje, pabrėžiant lygaus moterų ir vyrų dalijimosi priežiūros ir namų ūkio pareigomis naudą, be kita ko, siekiant kovoti su lyčių stereotipais;
45. APSVARSTYTI politiką ir priemones, kuriomis būtų gerinamos neformaliųjų slaugytojų, ypač vyresnių nei 50 m. moterų, kurių užimtumo lygis yra žemas, užimtumo perspektyvos. Tokios priemonės galėtų apimti, *inter alia*, mokymą, konsultavimą ir psichologinę paramą, taip pat kokybiškos ilgalaikės priežiūros paslaugų prieinamumo didinimą;

46. kai tikslinga, VEIKTI KARTU su darbdaviais ir darbuotojų atstovais siekiant didinti informuotumą ir rengti vadovams ir darbuotojams skirtus mokymus apie darbuotojų išlaikymo ekonominę ir socialinę naudą, taip pat apie politikos, kuria užtikrinama tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, vaidmenį šiame kontekste, pabrėžiant, kad svarbu laikytis lyčių aspektu grindžiamo požiūrio ir vengti šališkumo lyčių atžvilgiu, be kita ko, siekiant išlaikyti talentingas moteris;
47. SKATINTI naudotis kolektyvinėmis derybomis ir socialiniu dialogu rengiant ir įgyvendinant profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros politiką, įskaitant lanksčias darbo sąlygas, kad būtų patenkinti tėvų ir prižiūrinių asmenų poreikiai;
48. DIDINTI INFORMUOTUMĄ apie lyčių stereotipus ir šališkumą lyčių atžvilgiu ir su jais KOVOTI, pradedant nuo ankstyvo amžiaus, visų pirma švietimo bei užimtumo srityse ir visos visuomenės mastu, be kita ko, siekiant skatinti vienodą vyrų dalyvavimą atliekant namų ūkio darbus, teikiant neformaliąją priežiūrą ir prižiūrint savo vaikus bei kitus priklausomus asmenis, be kita ko, naudojantis vaiko priežiūros, tėvystės ir slaugos atostogomis. DIDINTI visos visuomenės INFORMUOTUMĄ apie aktyvaus ir vienodo vyrų indėlio šioje srityje svarbą. SKATINTI vyrų ir berniukų, kaip pokyčių skatintojų ir naudos gavėjų, įsitraukimą ir dalyvavimą užtikrinant lyčių lygybę apmokamo ir neapmokamo priežiūros darbo srityje. UŽTIKRINTI, kad informacija apie galimybę gauti vaiko priežiūros išmokas ir su jomis susijusias taisykles bei teisės aktais įtvirtintas teises būtų lengvai prieinama;
49. SKATINTI laikytis teisėmis grindžiamo požiūrio siekiant remti asmenis, ypač moteris ir mergaites, kurie augina vaikus, kartu rūpindamiesi vyresnio amžiaus šeimos nariais ar giminaičiais, kurie yra asmenys su negalia ar serga sunkiomis ligomis. Kad šie neformaliąją priežiūrą teikiantys asmenys galėtų derinti profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą ir šiame kontekste patys rinktis, jiems reikia ypatingos paramos, pavyzdžiui, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimo priemonių, atokvėpio globos, mokymo, sveikatos ir saugos priemonių, konsultavimo, sveikatos priežiūros ir psichologinės paramos, taip pat finansinės paramos;

50. YPATINGAI ATSIŽVELGTI į pažeidžiamoje padėtyje esančių asmenų ir šeimų poreikius ir TEIKTI jiems DAUGIAU paskatų, kad būtų sudarytos palankesnės sąlygos geriau derinti profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą. TEIKTI papildomą paramą tėvams su negalia ir tėvams, kurie turi vaikų su negalia ar sergančių vaikų, atsižvelgiant į jų konkrečius poreikius, susijusius su paramos paslaugomis, įskaitant asmeninę pagalbą ir sveikatos priežiūrą. ATSIŽVELGTI į nepilnų šeimų padėtį, rengiant tėvų rėmimo politiką;
51. SKATINTI kartų solidarumą sudarant palankesnes sąlygas politikai ir priemonėms, kuriomis užtikrinama kartų tarpusavio veikla ir bendradarbiavimas, ypatingą dėmesį skiriant abipusei paramai, profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimui ir visus asmenis palaikančiai bendruomenei; Kai tikslinga, DIDINTI INFORMUOTUMĄ apie vyresnio amžiaus žmonių priežiūros, įskaitant priežiūrą, kurią priežiūros reikalingam asmeniui teikia artimieji, socialinę vertę;
52. REMTI vietos valdžios institucijas, kai jos suburia jaunimą ir vyresnio amžiaus žmones įgyvendindamos tokias iniciatyvas kaip įvairioms kartoms skirtos erdvės ir savanorystės programos ir dalindamosi geros praktikos pavyzdžiais šeimai palankios ir įtraukios politikos srityje, taip pat skatindamos kartų dialogą ir solidarumą;
53. SUTEIKTI vyresnio amžiaus žmonėms galimybių dalyvauti jų patirtį ir žinias atitinkančioje veikloje, taip išnaudojant jų potencialą ir skatinant juos toliau atlikti produktyvų vaidmenį visuomenėje ir savo bendruomenėje. REMTI pastangas skatinti aktyvų ir sveiką senėjimą, taip sukuriant pagrindą ilgesniam ir tvaresniam profesiniam gyvenimui, atsižvelgiant į demografinius iššūkius. SKATINTI senėjimo srityje laikytis teisėmis grindžiamo požiūrio ir žvelgti iš viso gyvenimo perspektyvos, kartu atsižvelgiant į įvairius visų visuomenės asmenų poreikius ir potencialą;
54. SKATINTI jaunimo savanorystės programas, kuriomis siekiama padėti vyresnio amžiaus žmonėms atlikti kasdienes užduotis, taip skatinant priežiūros ir atsakomybės kultūrą;

55. REMTI bendruomenės iniciatyvas, kuriomis siekiama didinti jaunimo informuotumą apie naudą, gaunamą kai vyresnio amžiaus žmonėms padedama įgyti skaitmeninių įgūdžių, o tai savo ruožtu padėtų panaikinti skaitmeninį atotrūkį dėl amžiaus ir skatintų kartų solidarumą visų naudai;
56. PASINAUDOTI GALIMYBĖMIS, kurias suteikia įvairios ES lygmeniu prieinamos finansavimo ir techninės paramos priemonės, kad būtų parengtos politikos ir investicijų priemonės, kurių reikia siekiant veiksmingai spręsti demografines problemas, be kita ko, teikiant prieinamas, įperkamas ir kokybiškas ikimokyklinio ugdymo bei priežiūros ir ilgalaikės priežiūros paslaugas, kartu užtikrinant, kad šios priemonės būtų pritaikytos prie konkrečių regioninių ar vietos sąlygų, ir sudarant sąlygas aktyviam regionų ir vietos valdžios institucijų ir kitų suinteresuotųjų subjektų dalyvavimui, be kita ko, vykdant tarpusavio mokymosi veiklą;

PRAŠO EUROPOS KOMISIJOS IR VALSTYBIŲ NARIŲ, ATSIŽVELGIANT Į JŲ ATITINKAMĄ KOMPETENCIJĄ IR GERBIANT SOCIALINIŲ PARTNERIŲ VAIDMENĮ IR AUTONOMIŠKUMĄ:

57. SUDARYTI PALANKESNES SĄLYGAS politikos formuotojams, regionų ir vietos valdžios institucijoms, darbdaviams, socialiniams partneriams ir pilietinės visuomenės organizacijoms bendradarbiauti, kad būtų lengviau dalytis žiniomis apie profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir lygų moterų ir vyrų dalijimąsi priežiūros pareigomis kaip vieną iš lyčių lygybės ir moterų ekonominės nepriklausomybės varomųjų jėgų demografinių iššūkių kontekste;
58. DIDINTI visuomenės ir visų atitinkamų suinteresuotųjų subjektų, įskaitant darbdavius ir politikos formuotojus, INFORMUOTUMĄ apie diskriminaciją dėl amžiaus, jos pasekmes asmenims ir visai visuomenei, taip pat apie poreikį ir galimybes su ja kovoti;
59. TOLIAU skatinti Europos socialinius partnerius spręsti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros klausimus įvairių pramonės šakų ir sektorių socialinio dialogo komitetuose ir juos šiame darbe remti;

60. SKATINTI GERINTI vyresnio amžiaus žmonių darbo galimybes ir paskatas, taip pat jų darbo sąlygas, skatinti jų dalyvavimą visuomenės gyvenime ir didinti informuotumą apie jų potencialą ir jų indėlį, taip pripažįstant, kad jie yra visuomenės turtas. STIPRINTI vyresnio amžiaus žmonių vaidmenį kuravimo, dalijimosi žiniomis ir prisidėjimo prie socialinių ryšių palaikymo srityse. IMTIS PRIEMONIŲ MAŽINTI vyresnio amžiaus žmonių vienišumą ir REMTI pastangas gerinti jų psichikos ir fizinę sveikatą;
61. SKATINTI lygų moterų ir vyrų neapmokamo priežiūros darbo ir namų ūkio pareigų pasidalijimą ir TOLIAU imtis priemonių, įskaitant keitimąsi gerosios praktikos pavyzdžiais, kuriomis būtų siekiama didinti tėvų, partnerių ir neformaliąją priežiūrą teikiančių vyrų dalyvavimą vaikų priežiūros veikloje, be kita ko, jiems naudojantis vaiko priežiūros atostogomis, kurios naudingos tiek tėvams, tiek vaikams, ir daugiau dalyvaujant ilgalaikės priežiūros veikloje, kad moterys ir vyrai lygiai dalytųsi apmokamu ir neapmokamu priežiūros darbu, taip didinant lyčių lygybę ir sudarant palankesnes sąlygas moterims patekti į darbo rinką, taip pat užtikrinti jų karjeros raidą ir ekonominę nepriklausomybę;
62. SKATINTI lyčių aspekto integravimą rengiant, įgyvendinant ir vertinant priemones, taikomas siekiant gerinti visų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir spręsti demografines problemas,

PRAŠO EUROPOS KOMISIJOS:

63. DIDINTI darbdavių ir darbuotojų INFORMUOTUMĄ apie atitinkamais ES teisės aktais grindžiamas teises prašyti priemonių, kuriomis būtų atsižvelgiama į asmenų poreikius, pavyzdžiui, asmeninių, neperleidžiamų vaiko priežiūros atostogų ir lanksčių darbo sąlygų, taip pat apie teisinę apsaugą nuo atleidimo iš darbo ir diskriminacijos ir apie darbo teises, susijusias su tų pačių darbo sąlygų arba pagerintų darbo sąlygų ir tokio paties darbo užmokesčio užtikrinimu grįžus iš motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų. Šiuo tikslu RAGINA gerinti pagal lytį išskaidytų duomenų rinkimą, kad būtų galima tinkamai įvertinti veiksmingą motinystės, tėvystės ir vaiko priežiūros atostogų apsaugos priemonių, taip pat priemonių, susijusių su lanksčiomis darbo sąlygomis, aprėptį ir jų rezultatus;
64. REMTI mokslinius tyrimus, kuriais, remiantis viso gyvenimo perspektyva, siekiama išnagrinėti asmenų poreikius skirtingose gyvenimo situacijose, susijusius su profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra, įskaitant siekių kurti šeimą ir apmokamo darbo suderinimą, remiantis Komisijos demografinių priemonių rinkiniu;
65. SKATINTI keistis gerosios praktikos pavyzdžiais, kad moterys ir vyrai būtų skatinami vienodai dalytis atsakomybe už vaikų priežiūrą ir neformaliąją priežiūrą, ir taip būtų mažinama socialinė ir finansinė našta, neproporcingai tenkanti prižiūrinčiosioms moterims, ir būtų stiprinamas jų ekonominis savarankiškumas, be kita ko, kiek tai susiję su pagalba vienišiems tėvams (kurie daugiausia yra vienišos motinos), kad jie galėtų derinti priežiūros pareigas ir darbą;
66. DAR KARTĄ PATVIRTINA Europos Komisijos įsipareigojimą geriau užtikrinti ir ginti vyresnio amžiaus žmonių teises ir interesus, visų pirma skiriant dėmesio vyresnio amžiaus moterų ir vyresnio amžiaus asmenų su negalia poreikiams, taikant tarpsektorinį požiūrį, be kita ko, skatinant sveiką ilgą amžiškumą įgyvendinant iniciatyvas ir programas visose atitinkamose politikos srityse, ir atsižvelgiant į lyčių lygybės perspektyvą ir kartų solidarumą;

67. TOLIAU remti ES lygmens politiką, kuria siekiama geriau suderinti siekius kurti šeimą ir apmokamą darbą, visų pirma užtikrinant profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą ir galimybes naudotis kokybiškomis ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugomis, kad būtų skatinama lyčių lygybė, ir kuria labiau įgalinamos jaunesnės ir vyresnės kartos ir siekiama teigiamų rezultatų vaikams, visų pirma siekiant didinti konkurencingumą, kaip numatyta Komisijos veiksmų demografijos srityje rinkinyje;
68. SUDARYTI PALANKESNES SĄLYGAS tam, kad rengiant atitinkamus politikos pasiūlymus būtų integruojami demografiniai aspektai ir taikomas lyčių aspektu grindžiamas požiūris ir, kai tikslinga, ĮVERTINTI jų poveikį sprendžiant demografinius iššūkius, pavyzdžiui, visuomenės senėjimo, mažėjančio darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus ir didėjančio atotrūkio tarp miesto ir kaimo.
-

Nuorodos

Pirminė ES teisė

Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, OL C 326/47, 2012 10 26, p. 47

Europos Sąjungos sutarties suvestinė redakcija, *Europos Sąjungos oficialusis leidinys*, C 326/13, 2012 10 26, p. 13

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, *Europos Bendrijų oficialusis leidinys*, OL C 303, 2007 12 14, p. 1

2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES, OL L 188, 2019 7 12, p. 79

Europos Sąjungos Taryba

Europos lyčių lygybės paktas (2011–2020 m.) (dok. 7370/11)

Tarybos išvados „Profesinio ir šeimos gyvenimo suderinimas atsižvelgiant į demografinius pokyčius“ (dok. 10324/11)

Tarybos išvados „Demografiniai iššūkiai. Tolesni veiksmai“ (dok. 8668/20)

Tarybos išvados „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas. Apmokamo darbo ir neapmokamo priežiūros darbo vertės nustatymas ir padalijimas“ (2020 m.) (dok. 13584/20)

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

Tarybos išvados dėl demografinių pokyčių Europoje valdymo (dok. 16754/23)

Tarybos išvados dėl priežiūros visą gyvenimą sistemų pertvarkos pereinant prie holistinių, į asmenį orientuotų ir bendruomeninių modelių, kuriais atsižvelgiama į lyčių perspektyvą (dok. 16094/1/23 REV 1)

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

2022 m. gruodžio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros: Barselonos tikslai iki 2030 m. (2022/C 484/01)

2022 m. gruodžio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl galimybės gauti įperkamas, kokybiškas ilgalaikės priežiūros paslaugas (2022/C 476/01)

ES tarpinstituciniai dokumentai

Europos socialinių teisių ramstis

Europos Komisija

Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas, 2021 m.,

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

Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui „Demografiniai pokyčiai Europoje. Veiksmų rinkinys“, COM/2023/577 final, Briuselis, 2023 10 11

Užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių GD, *Jumping the Generation gap. How the EU promotes intergenerational solidarity* (Kartų atotrūkio mažinimas. Kaip ES skatina kartų solidarumą?), 2009 m., <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 (Vaikų priežiūra Europoje: kaip Europoje sąveikauja vaikų priežiūra, vaiko priežiūros atostogos ir lanksčios darbo sąlygos), 2014 m., 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 (Specialistų potencialo išnaudojimo platforma – naujas postūmis ES regionams), 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)
(Migracijos ir demografijos žinių centro (KCMD) duomenų portalas. Ilgalaikė priežiūra),
<https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Europos Komisija, Eurostatas, *Active ageing and solidarity between generations - A statistical portrait of the European Union 2012, 2011* (Vyresnių žmonių aktyvumas ir kartų solidarumas. 2012 m. Europos Sąjungos statistinis portretas, 2011 m.),
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Komisijos tarnybų darbinis dokumentas *The impact of demographic change – in a changing environment* (Demografinių pokyčių poveikis kintančios aplinkos sąlygomis). Briuselis, 2023 1 17, SWD(2023) 21 final.

Green Paper on Ageing – Fostering solidarity and responsibility between generations, 2021 (Žalioji knyga dėl senėjimo. Kartų solidarumo ir tarpusavio atsakomybės puoselėjimas, 2021 m.),
https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf p. 4

Europos regionų komitetas

Opinion on the Commission's Demographic Toolbox (Nuomonė dėl Komisijos veiksmų demografijos srityje rinkinio) (CDR-1173-2024), <https://cor.europa.eu/lt/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas

The European Care Strategy (Europos priežiūros strategija) (SOC/741),
<https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

Poreikiais grindžiamos profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros užtikrinimas visiems. Kaip atitinkamai lanksčios darbo sąlygos gali paskatinti kartų solidarumą ir moterų įgalėjimą (SOC/808)

EUROFOUND

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Pusiausvyros užtikrinimas. Darbo ir gyvenimo derinimas ES). Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, 2018 m.,
<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostatas

Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%) (Dirbančiųjų ne visą darbo laiką procentinė dalis, palyginti su visais dirbančiaisiais, pagal lygį ir amžių (%)), 2022 m.

Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%) (Pagrindinė darbo ne visą darbo laiką priežastis – pasiskirstymas pagal lytį ir amžių (%)), 2022 m.

Europos lyčių lygybės institutas

Gender inequalities in care and consequences for the labour market (Lyčių nelygybė priežiūros srityje ir padariniai darbo rinkai), <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

EUROPOS LYČIŲ LYGYBĖS INSTITUTAS, *A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap* (Geresnė profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyra: sumažinti vyrų ir moterų priežiūros pareigų skirtumą), 2023 m., https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities (Lyčių nelygybės neapmokamo priežiūros darbo, individualios ir socialinės veiklos srityse tyrimas), 2022 m.

Europos lyčių lygybės instituto duomenys remiantis 2022 m. ES SPGS mikroduomenimis

Jungtinės Tautos

Pekino deklaracija ir veiksmų platforma

Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (CEDAW)

Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos rezoliucija 34/180, 1979 m. gruodžio 18 d.

Vaiko teisių konvencija, Jungtinių Tautų Generalinės Asamblėjos rezoliucija 44/25, 1989 m. lapkričio 20 d.

Neįgaliųjų teisių konvencija (JT NTK)

Preparations for and observance of the 30th anniversary of the International Year of the Family: Report of the Secretary-General (Pasirengimas tarptautinių šeimos metų 30 metų sukakčiai ir jos šventimas. Generalinio Sekretoriaus ataskaita), 2022 m., <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>

Intergenerational Issues Factsheet (Kartų klausimų suvestinė), UNDESA,
<https://www.un.org/development/desa/youth/intergenerational-issues-factsheet.html>

Jungtinių Tautų vystymosi programa, 5 tikslas, <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>

The growing need for long-term care. Assumptions and realities (Didėjantis ilgalaikės priežiūros poreikis). UNDESA, https://www.un.org/esa/socdev/ageing/documents/un-ageing_briefing-paper_Long-term-care.pdf

Caregiving in an ageing world (Priežiūra senėjančiame pasaulyje). UNDESA Policy Brief No. 143 (UNDESA politikos dokumentas Nr. 143), 2022 m.,
https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf

Advancing intergenerational solidarity. Policy Brief, No. 8 (Kartų solidarumo skatinimas. Politikos dokumentas Nr. 8), 2010 m., UNECE, https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies (Kartų šeimos santykiai senėjančiose visuomenėse), 2010 m., 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. Policy Brief No. 9 (Ilgalaikė pagyvenusių žmonių priežiūra. Naujas pasaulinis lyčių lygybės prioritetas. Politikos dokumentas Nr. 9), JT Moterys,
<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>

Tarptautinė darbo organizacija

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women (Motinystės apsauga profesinio ir asmeninio gyvenimo derinimo vyrams ir moterims kontekste), Jungtinių Tautų vystymosi programa, 2011 m., https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf

Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Employee Assistance Programmes, Work and Family Issues: A Case in Point (Darbuotojų saugos ir sveikatos enciklopedija. Pagalbos darbuotojams programos. Darbo ir šeimos klausimai: pavyzdžiai),
<https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Europos saugumo ir bendradarbiavimo organizacija

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations (Kaip galėtume geriau padėti savo šeimoms? Klausimai, rezultatai, politikos tikslai ir rekomendacijos). OECD Publishing, 2011 m., <https://www.oecd.org/espanol/noticias/47707176.pdf>

Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood (Vaikščiojimas lynu: informacinis pranešimas dėl tėvų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros visais vaikystės etapais), 2016 m. gruodžio mėn., 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 (Vaikščiojimas lynu: kaip išvengti izoliavimo priemonių ir kartu suvaldyti virusą), 2020 m. lapkričio 30 d., https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

Health at a Glance (Apie sveikatą glaustai), 2021 m., https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&_csp_=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book

Kiti

Europos suaugusiųjų mokymosi elektroninė platforma (EPALE), *The Benefits of Intergenerational Relationships* (Kartų santykių nauda), <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Europos Sąjungos vidaus politikos generalinio direktorato Ekonomikos, mokslo politikos ir gyvenimo kokybės teminis skyrius (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* (Po vaiko priežiūros atostogų: paskatos mažų vaikų turintiems tėvams grįžti į darbo rinką), 2020 m.

ROCARD, Eileen - LLENA-NOZAL, Ana, *Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind* (Parama vyresnio amžiaus žmonėms neformaliąją priežiūrą teikiantiems asmenims: politika, kuria siekiama, kad nė vienas prižiūrintysis asmuo nebūtų paliktas nuošalyje). *OECD Health Working Papers No. 140* (EBPO sveikatos srities darbo dokumentas Nr. 140), 2022 m., <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>