

Bruxelles, 3 decembrie 2024
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	15104/24 + COR 1
Subiect:	Concluzii ale Consiliului privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a egalității de gen pentru toate generațiile, în contextul provocărilor demografice

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor Concluziile Consiliului privind subiectul sus-menționat, aprobate de Consiliul EPSCO la reuniunea sa din 2 decembrie 2024¹.

¹ Au fost introduse în text corecturi editoriale minore.

Concluzii ale Consiliului privind asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a egalității de gen pentru toate generațiile, în contextul provocărilor demografice

RECUNOSCÂND CĂ:

1. Egalitatea de gen și drepturile omului se află în centrul valorilor europene. Egalitatea între femei și bărbați este un principiu fundamental al Uniunii Europene, consacrat în tratate și în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene („Carta”).
2. Articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) prevede că Uniunea, în toate acțiunile sale, urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între femei și bărbați.
3. Articolul 153 din TFUE prevede că Uniunea Europeană „susține și completează acțiunea statelor membre” în domeniul egalității dintre bărbați și femei în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă.
4. Articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) prevede că Uniunea „combate excluziunea socială și discriminările și promovează justiția și protecția sociale, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului”.
5. Articolul 33 din Cartă prevede că familia se bucură de protecție juridică, economică și socială. Acesta mai prevede că „[p]entru a putea concilia viața de familie și viața profesională, orice persoană are dreptul de a fi protejată împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu parental acordat în urma nașterii sau adopției unui copil”.

6. Principiile egalității de gen și echilibrului între viața profesională și cea privată sunt recunoscute prin principiile 2 și 9 ale Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17 noiembrie 2017.
7. Creșterea ocupării de către femei a unor locuri de muncă remunerate și de calitate este o condiție prealabilă pentru stabilitatea și creșterea economică și pentru competitivitate. Prin urmare, ar trebui luate măsuri pentru a realiza egalitatea de gen în ceea ce privește oportunitățile de pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă, în special prin facilitarea concilierii vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, pe tot parcursul vieții.
8. Creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă este esențială pentru atingerea obiectivului principal al UE pentru 2030, și anume obținerea unei rate de ocupare a forței de muncă de 78 % pentru populația cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani – obiectiv prevăzut în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale și aprobat de liderii UE la Summitul social de la Porto din mai 2021. Aceasta contribuie la promovarea egalității de gen. Planul de acțiune a fost îmbogățit prin adăugarea unui obiectiv secundar de reducere la cel puțin jumătate a disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă până în 2030, comparativ cu 2019.
9. Comunicarea Comisiei intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025” subliniază că „[î]mbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată este una dintre modalitățile de a elimina disparitățile de gen de pe piața forței de muncă. Ambii părinți trebuie să se simtă responsabili și să aibă drepturi în ceea ce privește îngrijirea familiei”. Strategia subliniază, de asemenea, că stereotipurile de gen reprezintă una dintre cauzele profunde ale inegalității de gen.
10. Potrivit Directivei privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, „[p]oliticile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin repartizarea echitabilă a responsabilităților de îngrijire între bărbați și femei și prin reducerea disparităților de gen la nivelul veniturilor și al remunerațiilor. Aceste politici ar trebui să ia în considerare schimbările demografice, inclusiv efectele îmbătrânirii populației”.

11. Strategia europeană privind serviciile de îngrijire subliniază că este important să se asigure servicii de îngrijire de înaltă calitate, accesibile și la prețuri abordabile în întreaga Uniune Europeană și să se îmbunătățească atât situația celor care beneficiază de îngrijire, cât și a celor care asigură această îngrijire, profesional sau informal. Strategia este însoțită de două recomandări ale Consiliului – cea privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030 și cea privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar – care promovează măsuri menite să favorizeze servicii de îngrijire accesibile, abordabile ca preț și de înaltă calitate pentru copii și alte persoane aflate în întreținere, pe tot parcursul vieții. Strategia este completată de Concluziile Consiliului privind tranziția sistemelor de îngrijire pe tot parcursul vieții către modele de asistență globale, comunitare și centrate pe persoană și care includ o perspectivă de gen. Concluziile menționate subliniază totodată importanța facilitării unei vieți independente.
12. Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană urmărește, printre altele, îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru toți lucrătorii, în special cei care sunt angajați în forme de muncă noi și atipice, menținând totodată posibilități de adaptare și de inovare pe piața forței de muncă.
13. Comunicarea Comisiei intitulată „Schimbările demografice din Europa: un set de instrumente pentru acțiune” afirmă că „[t]oate persoanele ar trebui sprijinite pentru a putea alege atât o carieră, cât și o familie. Alegerea de a avea copii este una personală. Cu toate acestea, calitatea vieții, disponibilitatea serviciilor de îngrijire și a locuințelor, precum și oportunitățile de muncă și veniturile adecvate pot modela aceste alegeri. Există o tendință din ce în ce mai mare în rândul tinerilor de a amâna decizia de a întemeia o familie sau de a limita numărul de membri.” „Printre elementele-cheie care explică decalajul dintre dimensiunea reală și cea dorită a familiei se numără dificultatea de a crea un echilibru între responsabilitățile profesionale și cele de îngrijire și inegalitățile de gen persistente, precum și lipsa siguranței economice și sociale legate de perspectivele de angajare, de costul vieții și de cel al locuințelor”. Comunicarea subliniază că egalitatea de gen, nediscriminarea, respectarea drepturilor fundamentale, precum și echitatea și solidaritatea între generații trebuie să se afle în centrul opțiunilor de politică.

14. Avizul Comitetului Economic și Social European (CESE) intitulat „Asigurarea unui echilibru între viața profesională și cea privată bazată pe necesități pentru toți: modul în care formulele flexibile de lucru adecvate pot sprijini solidaritatea între generații și capacitatea femeilor” subliniază rolul măsurilor de garantare a echilibrului între viața profesională și cea privată bazate pe necesități care să vizeze formule flexibile de lucru, precum și servicii de îngrijire convenabile ca preț, disponibile, accesibile și de înaltă calitate, care să fie benefice pentru toate părțile interesate. Avizul recomandă elaborarea unui set de instrumente cu indicatori și obiective pentru îngrijirea pe termen lung. Mai mult, subliniază importanța examinării situației actuale a politicilor care vizează asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată la nivelul întreprinderilor din UE, întrucât „sprijinirea lucrătorilor în echilibrarea responsabilităților familiale nu numai că sporește productivitatea și păstrarea angajaților, dar stimulează și performanța generală a companiei”.
15. Avizul Comitetului Regiunilor privind setul de instrumente al Comisiei pentru acțiune vizând schimbările demografice subliniază importanța echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a solidarității între generații drept soluții esențiale pentru provocările demografice cu care se confruntă Europa. Avizul subliniază că îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată prin politici precum furnizarea de servicii de educație și îngrijire timpurie la prețuri accesibile și formule flexibile de lucru este esențială pentru sprijinirea familiilor și capacitatea bărbaților și a femeilor, în egală măsură, să participe pe deplin la piața forței de muncă. Cooperarea între generații este, la rândul său, scoasă în evidență, cu accent pe încurajarea îmbătrânirii active și a transferului de competențe între generații, prin care să se garanteze că oamenii de toate vârstele pot duce vieți împlinite și independente, fără a înceta să își aducă contribuția la societate.
16. În Concluziile privind provocările demografice – calea de urmat, Consiliul a subliniat că pentru ca politicile demografice să fie eficiente, ele trebuie să fie fiabile și durabile. Investițiile menite să asigure accesibilitatea din punct de vedere financiar și calitatea înaltă ale educației și îngrijirii timpurii (ECEC) pot contribui la reînnoirea demografică, pot fi benefice pentru copiii defavorizați din punct de vedere socioeconomic și pot conduce la apariția unei populații active viitoare mai reziliente, precum și la obținerea unor rezultate sociale mai bune.

17. Astfel cum se menționează în documentul de lucru al Comisiei privind impactul schimbărilor demografice într-un mediu în schimbare, pentru a asigura prosperitatea și bunăstarea viitoare în UE, este esențial să se abordeze provocările generate de tranziția demografică. Printre aceste provocări se numără îmbătrânirea populației, o populație activă din ce în ce mai puțin numeroasă și scăderea numărului populației în general, precum și creșterea disparităților regionale, inclusiv un decalaj din ce în ce mai mare între zonele urbane și cele rurale.
18. În concluziile sale intitulate „Gestionarea schimbărilor demografice în Europa”, Consiliul a salutat Comunicarea Comisiei privind un set de instrumente pentru acțiune vizând schimbările demografice, inclusiv analiza prezentată de aceasta și apelul său la o abordare cuprinzătoare pentru gestionarea schimbărilor demografice. Consiliul a mai subliniat, de asemenea, necesitatea unor acțiuni suplimentare pentru a gestiona schimbările demografice în Europa prin depunerea unor eforturi continue pentru a reflecta schimbările demografice și impactul acestora asupra competitivității, capitalului uman și egalității.

AVÂND ÎN VEDERE CĂ:

19. Uniunea a realizat progrese importante în ceea ce privește îmbunătățirea concilierii vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată. În ciuda acestui fapt, îndeosebi părinții cu copii mici se confruntă în continuare cu dificultăți în a reuși să concilieze munca cu responsabilitățile de îngrijire a copiilor. Din cauza stereotipurilor de gen care persistă și a sistemelor de sprijin adesea insuficiente, părinții, și mai ales mamele, se confruntă frecvent cu provocări majore în a reuși să concilieze viața de părinte cu o carieră profesională. Deși un număr tot mai mare de tați recurg la măsuri precum concediul de paternitate și concediul pentru creșterea copilului, mamele efectuează încă în măsură disproporționată atât munca de îngrijire neremunerată, cât și activitățile casnice, confruntându-se astfel cu o povară multiplă atunci când revin pe piața forței de muncă după o naștere. Bărbații nu își adaptează orarul activităților profesionale remunerate în funcție de responsabilitățile de îngrijire în aceeași măsură cum o fac femeile. Disparitatea de gen rezultată în ceea ce privește repartizarea responsabilităților de îngrijire are un impact negativ asupra ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor și asupra carierelor femeilor, sporind astfel și alte decalaje de gen, inclusiv disparitățile salariale de gen și riscul mai mare de sărăcie în rândul femeilor.

20. O modalitate de a încuraja rate mai ridicate de ocupare a forței de muncă în rândul îngrijitorilor primari, care sunt în principal femei, este prin politici care garantează sau sprijină accesul la formule flexibile de lucru. Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată urmărește să faciliteze concilierea vieții profesionale cu viața de familie pentru lucrătorii care sunt părinți sau îngrijitori. Directiva le acordă părinților și îngrijitorilor dreptul de a solicita formule flexibile de lucru. Acestea ar putea implica angajarea cu fracțiune de normă, un program de lucru flexibil și muncă la distanță, dar ar putea presupune, de asemenea, o reducere a programului de lucru. Cu toate acestea, este crucial să se garanteze că recurgerea la astfel de formule nu are consecințe negative asupra promovării profesionale a angajaților, asupra evoluției salariilor, a veniturilor, a independenței economice, a programelor de lucru și drepturilor de pensie. Acest lucru poate prezenta dezavantaje deosebit de mari mai ales pentru femei, în cazul în care acestea recurg la formule flexibile de lucru mai frecvent decât bărbații. Drepturile pe care le stabilește directiva sunt esențiale pentru a se ajunge la o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați și pentru a spori participarea femeilor la piața forței de muncă. Cu toate acestea, conform normelor aplicabile, dreptul de a solicita formule flexibile de lucru aparține exclusiv părinților sau îngrijitorilor, iar nu angajatorului.
21. Deși formulele flexibile de lucru sunt menite să promoveze echilibrul dintre viața profesională și cea privată, ele pot, de asemenea, să întărească și mai mult stereotipurile de gen și normele tradiționale de gen, femeile fiind adesea cele care își asumă majoritatea responsabilităților de îngrijire. În UE, 29,1 % dintre femeile angajate lucrează cu fracțiune de normă, în timp ce acest procent se ridică la numai 9,2 % pentru lucrătorii de sex masculin. În plus, există diferențe semnificative între statele membre, nu numai în ceea ce privește proporția femeilor și a bărbaților care lucrează cu fracțiune de normă, ci și motivele acestora, precum și în ceea ce privește posibilitatea ca lucrătorii să își adapteze programul de lucru dacă doresc acest lucru.

22. Având în vedere că rata de participare la forța de muncă, remunerarea, programul de lucru și promovarea profesională continuă să difere semnificativ între femei și bărbați după nașterea unui copil, printre altele din cauza stereotipurilor de gen și a rolurilor tradiționale de gen, politicile care promovează o repartizare echitabilă a muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate sunt esențiale pentru a determina bărbații să se implice în asumarea responsabilităților. Concediile individuale și netransferabile plătite în mod adecvat pentru părinți, precum și asigurarea protecției împotriva concedierii și a discriminării în conformitate cu legislația UE îi ajută pe noii părinți, mai ales mame, să se reîntoarcă în câmpul muncii. Astfel de politici pot ajuta la reechilibrarea sarcinilor de îngrijire între părinți, pot crea un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată atât pentru femei, cât și pentru bărbați și pot crește rata de participare la forța de muncă a femeilor. De asemenea, ele pot facilita evoluția profesională a femeilor în ceea ce privește remunerarea și avansarea în funcții de decizie, devenind astfel un vector important al egalității de gen.
23. Creșterea copiilor reprezintă un efort pe termen lung și, pentru ca politicile demografice să fie eficiente, acestea trebuie să fie fiabile și durabile. Investițiile menite să asigure accesibilitatea din punct de vedere financiar și calitatea înaltă ale educației și îngrijirii timpurii pot contribui la reînnoirea demografică și pot produce rezultate pozitive semnificative, în special pentru copiii defavorizați din punct de vedere socioeconomic, ajutând la creșterea rezilienței viitoarei populații active față de provocările demografice, precum și la obținerea unor rezultate sociale mai bune pe tot parcursul vieții.
24. În UE, aproximativ 7,8 milioane de părinți trăiesc singuri cu copilul sau copiii aflați în întreținere, iar 80 % dintre aceștia sunt mame singure². Părinții unici susținători ai unei familii monoparentale au nevoie de sisteme ample de susținere, care să asigure flexibilitate, inclusiv facilități la locul de muncă și servicii de educație și îngrijire timpurie pentru copii adaptate programului de lucru al părinților, pentru a putea participa la piața forței de muncă³.

² Calcule efectuate de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, pe baza microdatelor EU-SILC 2022.

³ Ibidem.

25. În UE, femeile își asumă în proporție semnificativ mai mare responsabilitățile de îngrijire, 25 % dintre ele invocând sarcinile de îngrijire drept unul dintre motivele care le împiedică să participe la piața forței de muncă sau care le determină să lucreze cu fracțiuni de normă, comparativ cu numai 5,1 % dintre bărbați⁴. Conform constatărilor unui sondaj de opinie efectuat de Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), aproximativ 56 % dintre femeile cu copii sub 12 ani petrec cel puțin 5 ore pe zi cu îngrijirea acestora, comparativ cu 26 % dintre bărbați⁵. Se estimează că acest dezechilibru costă 242 de miliarde EUR pe an⁶. Astfel, accesul la servicii formale de îngrijire accesibile, convenabile ca preț și de înaltă calitate este esențial pentru reducerea sarcinii reprezentate pentru femei de îngrijirea informală, precum și pentru promovarea egalității de gen, deoarece femeile cu copii mici care utilizează servicii de educație și îngrijire timpurie (ECEC) sunt mai susceptibile de a avea un loc de muncă și acordă mai puțin din timpul lor îngrijirii copiilor. Activitățile de îngrijire sunt esențiale pentru bunăstarea colectivă a societăților. Prin urmare, este important ca personalul angajat în sectorul îngrijirii să fie plătit de societate și să beneficieze de perspective profesionale și de oportunități de formare de un nivel suficient. Asigurarea unor efective de personal adecvate reprezintă o altă provocare. Tot femeile sunt cele care se îngrijesc cu preponderență de persoanele în vârstă și de adulții aflați în întreținere care au nevoie de sprijin pe termen lung, pe întreg parcursul vieții, încercând adesea să împace munca cu sarcinile de îngrijire – o provocare socială majoră care le limitează potențialul pe piața forței de muncă în contextul îmbătrânirii demografice. Atât femeile, cât și bărbații care asigură îngrijire informală și sprijin pe termen lung se confruntă cu multe dificultăți în a concilia viața profesională, viața de familie și viața privată.

⁴ Eurostat: *Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%)*, 2022.

⁵ Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați: *A Better Work-Life Balance: Bridging the Gender Care Gap* (Un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată: eliminarea disparității de gen în ceea ce privește repartizarea responsabilităților de îngrijire), 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-%09care-strategy>

26. Femeile sunt mai susceptibile să lucreze cu fracțiune de normă, să își ia mai mult concediu pentru creșterea copiilor și să lipsească de la locul de muncă pentru a îngriji persoanele bolnave din familie. De asemenea, ele sunt susceptibile să desfășoare mai multe activități de îngrijire și activități casnice neplătite comparativ cu bărbații. În plus, femeile petrec mai mult timp cu îngrijirea copiilor, îngrijirea informală și treburile casei, în timp ce bărbații se concentrează mai mult pe activități educative și recreative cu copiii. Acest lucru reflectă și întărește stereotipurile de gen și perpetuează inegalitatea între femei și bărbați atât la locul de muncă, cât și la domiciliu. Prin urmare, sunt necesare politici specifice care să vizeze echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru a promova participarea egală a bărbaților la activitățile de îngrijire, în vederea reducerii disparităților de gen și a combaterii stereotipurilor de gen.
27. Concediul de paternitate și concediul netransferabil pentru creșterea copilului, o flexibilitate sporită și rate mari de înlocuire a veniturilor în timpul acestor concedii reprezintă un stimulent pentru tați și conduc la o utilizare mai largă a concediilor. Atunci când tații își iau de timpuriu concediu de paternitate și concediu pentru creșterea copilului, aceasta promovează o repartizare echitabilă a sarcinilor de îngrijire și a celor casnice în general, inclusiv pe termen lung.
28. „Generația sandviș” se referă la persoane, în principal femei, care îngrijesc simultan copii, adulți în situație de dependență și rude în vârstă cu nevoi de îngrijire, necesitând diverse măsuri de sprijin. Sunt necesare noi eforturi, inclusiv îmbunătățirea politicilor și a resurselor existente, pentru a ameliora oferta formală de educație și îngrijire timpurie și de îngrijire pe termen lung accesibile, convenabile ca preț și de înaltă calitate, compatibile cu angajarea cu normă întreagă. Eurostat raportează că 50 % dintre femei și 45,9 % dintre bărbații cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani asigură servicii de îngrijire a copiilor și de îngrijire informală pe termen lung. În plus, furnizarea de îngrijire informală poate afecta în mod negativ sănătatea fizică și mintală și bunăstarea îngrijitorilor, în special în cazul femeilor, care sunt cel mai frecvent implicate în îngrijirea familiei⁷. Solidaritatea între generații pe bază de voluntariat poate veni în completarea egalității de gen și poate contribui la promovarea acesteia, cu condiția să se depună eforturi pentru a se asigura că munca de îngrijire informală este împărțită în mod echitabil, fără stereotipuri de gen, și nu este impusă preponderent femeilor și fetelor.

⁷ Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați: *A Better Work-Life Balance: Bridging the Gender Care Gap* (Un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată: eliminarea disparității de gen în ceea ce privește repartizarea responsabilităților de îngrijire), 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. Cooperarea și solidaritatea intergeneraționale pot aduce beneficii tuturor generațiilor. Relațiile intergeneraționale pot fi o sursă de revigorare și dinamism pentru adulții mai în vârstă și pot contribui la reducerea riscului de depresie și singurătate. Aceste relații pot încuraja, de asemenea, stimularea cognitivă și pot oferi adulților mai în vârstă posibilitatea de a dobândi noi competențe. Pe de altă parte, serviciile informale de îngrijire, care cad aproape exclusiv în sarcina femeilor, pot avea consecințe fizice, mintale și financiare grave, inclusiv oportunități reduse de angajare și pensii mai mici. În plus, deși cooperarea intergenerațională poate oferi un sprijin valoros, ea ar trebui să se bazeze pe o implicare voluntară, susținută de servicii publice de îngrijire și de sisteme de protecție socială solide care integrează perspectiva de gen, precum și de investiții din partea guvernelor, care sunt esențiale pentru a se asigura că nevoile generațiilor mai tinere și ale celor mai în vârstă sunt satisfăcute în mod adecvat. Aceste principii și politici trebuie să fie însoțite totodată de stimulente economice care să încurajeze participarea pe piața forței de muncă.
30. Oferta formală de servicii de educație și îngrijire timpurie pentru copii și alte servicii de îngrijire și sprijin asigurate de statul social sunt de o importanță covârșitoare. Cu toate acestea, atunci când este posibil, generațiile mai în vârstă pot alege, și ele, să joace un rol important în sprijinirea atingerii unui echilibru între viața profesională, viața de familie și viața privată pentru părinții cu copii mici, mai ales femei, care doresc să revină pe piața muncii. Tinerii adulți pot alege, la rândul lor, să își sprijine părinții și bunicii aflați în dificultate la vârsta senectuții. Membrii mai în vârstă ai familiei sau ai comunității pot și ei alege să își asume rolul de mentor și să împărtășească din experiența și competențele lor, precum și să întrească relațiile de familie sau să ofere sprijin acolo unde legăturile de familie sunt fragile.
31. Având în vedere că speranța de viață continuă să crească peste tot în Europa, asigurarea unui caracter adecvat și pe viitor al sistemelor de pensii și de asigurări sociale din statele membre va necesita ajustări, precum vieți profesionale mai lungi atât pentru femei, cât și pentru bărbați.
32. Deși ajutorul generațiilor mai în vârstă în sprijinirea unei mai bune concilierii a vieții profesionale cu viața de familie și viața privată ar putea fi benefic pentru toate părțile implicate, este important să se asigure că acesta nu are un efect negativ asupra veniturilor, a poziției pe piața muncii și a bunăstării fizice și mintale ale membrilor generațiilor mai în vârstă implicați.

33. În întreaga Europă, numeroși tineri, mai ales tinere fete, contribuie la rândul lor la sarcinile de îngrijire, oferind sprijin emoțional sau practic membrilor mai în vârstă ai familiei sau care au nevoi de îngrijire ori suferă de dizabilități sau de boli cronice. Tinerii care oferă servicii de îngrijire pot căpăta un sentiment puternic al propriei valori, precum și o mai mare stimă de sine, empatie și maturitate. Deși astfel de interacțiuni pot prezenta avantaje reciproce, asumarea unor sarcini de îngrijire de la o vârstă fragedă poate genera și riscuri, întrucât tinerii cu membri ai familiei care au nevoie de îngrijire tind să aibă mai multe probleme de sănătate mintală, să aibă rezultate școlare mai slabe și să se confrunte mai frecvent cu parcursuri dificile, ceea ce duce la efecte pe termen lung asupra veniturilor și incluziunii în societate.
34. Prezentele concluzii se bazează pe lucrările anterioare și pe angajamentele politice exprimate de Consiliu, de Comisie și de Parlamentul European, precum și de părțile interesate relevante în acest domeniu, inclusiv pe documentele enumerate în anexă.

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE

INVITĂ STATELE MEMBRE, ÎN CONFORMITATE CU COMPETENȚELE LOR, RESPECTÂND TOTODATĂ ROLUL ȘI AUTONOMIA PARTENERILOR SOCIALI ȘI ȚINÂND SEAMA DE CIRCUMSTANȚELE NAȚIONALE:

35. SĂ ÎNCURAJEZE eforturile angajatorilor și partenerilor sociali de a dezvolta, consolida și implementa politici care să asigure un echilibru între viața profesională și cea privată atât pentru femei, cât și pentru bărbați, în toată diversitatea lor, politici în materie de sănătate mintală care să urmărească ameliorarea bunăstării lucrătorilor, precum și politici vizând un loc de muncă prielnic familiei, cu o dimensiune de gen (inclusiv norme favorabile alăptării și informații adresate în mod specific taților), astfel încât să răspundă nevoilor și așteptărilor părinților și să permită satisfacerea nevoilor emoționale, psihologice și fizice ale copiilor.
36. SĂ ASIGURE servicii de educație și de îngrijire timpurie convenabile ca preț, accesibile și de înaltă calitate pentru copii, persoanele cu dizabilități, persoanele în vârstă și alte persoane aflate în dificultate, inclusiv servicii de îngrijire la domiciliu și de îngrijire în comunitate care să facă posibilă o viață independentă, în conformitate cu recomandările relevante ale Consiliului.

37. SĂ URMĂREASCĂ elaborarea unor politici privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor care să respecte Recomandarea Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030. Îmbunătățirea măsurilor privind concediul pentru creșterea copilului și a serviciilor ECEC, precum și sprijinirea familiilor monoparentale, printre altele prin intermediul ajutorului financiar, sunt esențiale.
38. SĂ ACCELEREZE punerea în aplicare a Garanției europene pentru copii, în special în ceea ce privește asigurarea accesului efectiv și gratuit la ECEC pentru copiii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială.
39. SĂ SENSIBILIZEZE angajatorii și să îi SPRIJINE în aplicarea la locul de muncă a unor practici care să se adapteze nevoilor individuale ale lucrătorilor, cum ar fi munca la distanță și formulele flexibile de lucru, inclusiv săptămâni de lucru comprimate sau programe de lucru reduse, precum și în acordarea de concedii specifice și de protecții aferente și în alte inițiative, în scopul îmbunătățirii echilibrului dintre viața profesională și cea privată pentru toți, mai ales pentru lucrătorii cu copii mici și cu alte responsabilități de îngrijire. SĂ ȚINĂ SEAMA, în acest context, de nevoile lucrătorilor cu dizabilități. În plus, este important să se recunoască faptul că lipsa de echilibru între viața profesională, viața de familie și viața privată este un risc pentru sănătatea la locul de muncă și să se adopte măsuri preventive pentru a aborda acest risc.
40. SĂ SENSIBILIZEZE cu privire la faptul că toți părinții, în special mamele, pot avea nevoie de sprijin pentru îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și că angajatorii pot juca un rol pozitiv răspunzând în mod activ nevoilor individuale ale tuturor părinților și ale altor îngrijitori din cadrul forței lor de muncă.

41. SĂ ASIGURE transpunerea și punerea în aplicare corectă și la timp a legislației UE privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între femei și bărbați în materie de angajare și desfășurare a activității profesionale, precum și privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, ținând seama de repartizarea inechitabilă a sarcinilor de îngrijire neremunerate, în detrimentul femeilor.
42. SĂ IA MĂSURI pentru a consolida furnizarea de servicii ECEC și de servicii de îngrijire pentru copii și pentru alte persoane dependente de-a lungul vieții care să fie incluzive, accesibile, flexibile, la prețuri abordabile și de înaltă calitate, astfel încât să îi sprijine pe părinții cu responsabilități de îngrijire, asigurând totodată o axare puternică pe obținerea de rezultate pozitive pentru copii și pentru alți beneficiari de servicii de îngrijire. SĂ SENSIBILIZEZE opinia publică cu privire la importanța și valoarea socială și economică a muncii de îngrijire, care este esențială pentru bunăstarea colectivă a societăților. SĂ ÎMBUNĂTĂȚEASCĂ condițiile de muncă ale lucrătorilor din acest sector, pentru a se garanta disponibilitatea unor servicii suficiente.
43. SĂ PREVINĂ ȘI SĂ COMBATĂ CU EFICACITATE, prin asigurarea respectării legislației UE, discriminarea și represaliile din motive legate de sarcină sau de statutul de părinte ori pentru că s-a luat sau s-a solicitat concediu pentru îngrijire, cum ar fi concediul de maternitate, de paternitate și diferite tipuri de concediu pentru creșterea copilului ori concediu de îngrijitor, precum și pentru că s-au solicitat formule flexibile de lucru.
44. SĂ PROMOVEZE inițiativele de sensibilizare, mai ales în sfera educației și formării, subliniind avantajele pe care le are repartizarea echitabilă a responsabilităților casnice și de îngrijire între femei și bărbați, inclusiv în scopul combaterii stereotipurilor de gen.
45. SĂ AIBĂ ÎN VEDERE politici și măsuri de îmbunătățire a perspectivelor de angajare pentru îngrijitorii informal, punând accentul îndeosebi pe femeile de peste 50 de ani în cazul cărora se înregistrează rate scăzute de ocupare a forței de muncă. Astfel de măsuri ar putea presupune, printre altele, furnizarea de formare, consiliere și sprijin psihologic, precum și creșterea disponibilității unor servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate.

46. SĂ COLABOREZE, după caz, cu angajatorii și cu reprezentanții lucrătorilor la acțiunile de sensibilizare și la activitățile de formare a managerilor și a personalului în legătură cu beneficiile economice și sociale ale păstrării angajaților, precum și în legătură cu rolul politicilor de asigurare a unui echilibru între viața profesională și cea privată pentru părinți și îngrijitori în acest context, subliniind importanța de a adopta o perspectivă de gen și de a evita prejudecățile de gen, inclusiv cu scopul de a păstra în câmpul muncii femeile competente.
47. SĂ PROMOVEZE recurgerea la negocieri colective și la dialog social în contextul elaborării și punerii în aplicare a politicilor care vizează echilibrul dintre viața profesională și cea privată, inclusiv a formulelor flexibile de lucru, pentru a răspunde nevoilor părinților și îngrijitorilor.
48. SĂ ATRAGĂ ATENȚIA asupra stereotipurilor și prejudecăților de gen și să le COMBATĂ, încă de la o vârstă fragedă, mai ales în domeniile educației și ocupării forței de muncă, dar și la nivelul întregii societăți, inclusiv pentru a stimula participarea în mod egal a taților la activitățile casnice, la îngrijirea informală și la îngrijirea copiilor lor și a altor persoane dependente, inclusiv prin utilizarea concediului pentru creșterea copilului, a concediului de paternitate și a concediului de îngrijitor. SĂ SENSIBILIZEZE întreaga societate cu privire la importanța contribuției active și egale a bărbaților în această privință. SĂ FAVORIZEZE implicarea bărbaților și a băieților ca agenți și beneficiari ai schimbării și ca vectori ai egalității de gen în ceea ce privește munca de îngrijire remunerată și neremunerată. SĂ SE ASIGURE că informațiile despre normele și drepturile legale privind prestațiile parentale disponibile sunt ușor accesibile.
49. SĂ PROMOVEZE o abordare bazată pe drepturi pentru a sprijini persoanele, în special femeile și fetele, care cresc copii în timp ce îngrijesc membri de familie în vârstă sau rude cu dizabilități ori boli grave. Pentru a putea concilia viața profesională, viața de familie și viața privată și pentru a face propriile alegeri în acest context, acești îngrijitori informali au nevoie de un sprijin special, cum ar fi măsuri privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, servicii de îngrijire de tip respiro, formare, măsuri de sănătate și siguranță, consiliere, asistență medicală și sprijin psihologic, precum și sprijin financiar.

50. SĂ ȚINĂ SEAMA ÎN MOD DEOSEBIT de nevoile persoanelor și familiilor aflate în situații vulnerabile și SĂ CONSOLIDEZE furnizarea de stimulente pentru acestea, cu scopul de a facilita o mai bună conciliere a vieții profesionale, a vieții de familie și a vieții private. SĂ OFERE sprijin suplimentar părinților cu dizabilități și părinților care au copii cu dizabilități sau copii bolnavi, ținând seama de nevoile lor specifice în materie de servicii de sprijin, inclusiv asistență personală și asistență medicală. SĂ ȚINĂ CONT de situația familiilor monoparentale atunci când elaborează politici de sprijinire a părinților.
51. SĂ PROMOVEZE solidaritatea între generații prin facilitarea politicilor și a măsurilor care asigură activități și cooperare între generații, cu un accent special pe sprijinul reciproc, asigurând echilibrul între viața profesională și cea privată și o comunitate de sprijin pentru toată lumea. SĂ SENSIBILIZEZE opinia publică, după caz, în legătură cu valoarea socială a îngrijirii persoanelor vârstnice, inclusiv valoarea îngrijirii asigurate de cei apropiați persoanei în nevoie.
52. SĂ SPRIJINE autoritățile locale la crearea de legături între tineri și vârstnici prin inițiative precum spațiile multigeneraționale și sistemele de voluntariat și prin schimbul de bune practici în domeniul politicilor incluzive și prielnice familiilor, precum și prin promovarea dialogului între generații și a solidarității.
53. SĂ OFERE persoanelor în vârstă ocazii de a se implica în activități adaptate la experiența și cunoștințele lor, valorificându-le astfel potențialul și încurajându-le să își păstreze un rol productiv în societate și în comunitatea lor imediată. SĂ SPRIJINE eforturile de promovare a unei avansări în vârstă active și sănătoase, asigurând astfel premisele unor vieți profesionale mai îndelungate și mai sustenabile în contextul schimbărilor democratice. SĂ PROMOVEZE o abordare bazată pe drepturi și o perspectivă care să ia în considerare întreg parcursul vieții când vine vorba de îmbătrânire, răspunzând totodată nevoilor diverse și potențialului diferit al tuturor membrilor societății.
54. SĂ PROMOVEZE programe de voluntariat pentru tineri axate pe acordarea de asistență persoanelor în vârstă la îndeplinirea sarcinilor de zi cu zi, încurajând astfel o cultură a îngrijirii și a responsabilității.

55. SĂ SPRIJINE inițiativele comunitare de promovare a sensibilizării tinerilor cu privire la avantajele de a ajuta persoanele în vârstă la dobândirea de competențe digitale, contribuind astfel la eliminarea decalajului tehnologic între generații și promovând solidaritatea între generații, spre binele tuturor.
56. SĂ FRUCTIFICE OCAZIILE oferite de varietatea de instrumente de finanțare și de sprijin tehnic disponibile la nivelul UE pentru elaborarea răspunsurilor de politică și de investiții necesare pentru a aborda cu eficacitate provocările demografice, inclusiv furnizarea de servicii ECEC și de servicii de îngrijire pe termen lung care să fie accesibile, la prețuri abordabile și de înaltă calitate. În același timp, trebuie să se asigure că respectivele răspunsuri sunt adaptate la nevoile specifice regionale sau locale și că ele creează condițiile pentru implicarea activă a autorităților regionale și locale, precum și a altor părți interesate, inclusiv prin intermediul activităților de învățare reciprocă.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ ȘI STATELE MEMBRE CA, ÎN CONFORMITATE CU COMPETENȚELE LOR RESPECTIVE ȘI RESPECTÂND ROLUL ȘI AUTONOMIA PARTENERILOR SOCIALI:

57. SĂ ÎNLESNEASCĂ colaborarea între factorii de decizie, autoritățile regionale și locale, angajatori, partenerii sociali și organizațiile societății civile pentru a facilita schimbul de cunoștințe cu privire la echilibrul dintre viața profesională și cea privată și repartizarea echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați, ca vector al egalității de gen și al independenței economice a femeilor în contextul provocărilor demografice.
58. SĂ SENSIBILIZE întreaga societate și toate părțile interesate relevante, inclusiv angajatorii și factorii de decizie, cu privire la discriminarea pe motive de vârstă, la consecințele acesteia pentru fiecare individ în parte, dar și la nivelul societății în general, precum și cu privire la necesitatea și posibilitățile de combatere a fenomenului.
59. SĂ CONTINUE să încurajeze și să sprijine partenerii sociali europeni la abordarea aspectelor legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată în cadrul comitetelor interprofesionale și sectoriale de dialog social.

60. SĂ ÎNCURAJEZE ÎMBUNĂTĂȚIREA posibilităților de angajare și a stimulentele în acest sens, precum și a condițiilor de muncă, pentru persoanele în vârstă, să stimuleze participarea acestora în societate și să sensibilizeze publicul cu privire la potențialul lor și la contribuția pe care o au, recunoscând astfel că persoanele în vârstă reprezintă un avantaj pentru societate. SĂ CONSOLIDEZE rolul pe care îl au persoanele în vârstă în ceea ce privește mentoratul, transmiterea de cunoștințe și contribuția la menținerea legăturilor sociale. SĂ IA MĂSURI PENTRU A REDUCE singurătatea printre cei în vârstă și SĂ SPRIJINE eforturile de a îmbunătăți sănătatea mintală și fizică a acestora.
61. SĂ PROMOVEZE repartizarea egală a responsabilităților de îngrijire, remunerate și neremunerate, și a responsabilităților casnice între femei și bărbați și SĂ CONTINUE să ia măsuri, care să includă schimbul de bune practici, pentru a spori participarea taților, a partenerilor și a îngrijitorilor informali de sex masculin la îngrijirea copiilor, inclusiv prin utilizarea concediului pentru creșterea copilului, benefic deopotrivă pentru tați și copii, și prin participarea lor sporită la activitățile de îngrijire pe termen lung, în vederea repartizării egale a responsabilităților de îngrijire, remunerate și neremunerate, între femei și bărbați, promovând astfel egalitatea de gen și facilitând accesul femeilor pe piața muncii, precum și evoluția carierelor lor și independența lor economică.
62. SĂ PROMOVEZE integrarea perspectivei de gen în conceperea, punerea în aplicare și evaluarea măsurilor adoptate pentru a consolida echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru toți și pentru a aborda provocările demografice.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

63. SĂ SENSIBILIZEZE angajatorii și lucrătorii cu privire la drepturile, bazate pe legislația relevantă a UE, de a solicita măsuri care să respecte nevoile personale, cum ar fi concediul – individual și netransferabil – pentru creșterea copilului și formulele flexibile de lucru, precum și cu privire la protecția juridică împotriva concedierii și a discriminării și la drepturile de muncă referitoare la acordarea acelorași condiții de muncă sau a oricărei îmbunătățiri a condițiilor de muncă și de remunerare la întoarcerea din concediul de maternitate, de paternitate și pentru creșterea copilului. În acest scop, SĂ ÎNCURAJEZE îmbunătățirea culegerii de date defalcate în funcție de sex pentru a măsura în mod adecvat acoperirea efectivă a măsurilor de protecție a concediului de maternitate, de paternitate și pentru creșterea copilului, precum și a măsurilor legate de formulele flexibile de lucru, împreună cu rezultatele lor.
64. SĂ SPRIJINE cercetarea, din perspectiva întregului parcurs al vieții, pentru a examina nevoile persoanelor aflate în diferite situații de viață în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată, inclusiv concilierea aspirațiilor familiale cu munca remunerată, pe baza setului de instrumente demografice al Comisiei.
65. SĂ PROMOVEZE schimbul de bune practici menite să încurajeze repartizarea egală, între femei și bărbați, a responsabilităților de creștere a copiilor și de îngrijire informală, pentru a se ușura povara socială și financiară ce apasă în mod disproporționat asupra femeilor ce-și asumă aceste roluri, precum și pentru a li se consolida independența economică, inclusiv în ceea ce privește ajutorul acordat părinților unici (care sunt, în general, femei) pentru a combina responsabilitățile de îngrijire și activitatea profesională.
66. SĂ REAFIRME angajamentul Comisiei Europene de a îmbunătăți și de a proteja drepturile și interesele persoanelor în vârstă, acordând o atenție deosebită nevoilor femeilor în vârstă și ale persoanelor în vârstă care se confruntă cu dizabilități, aplicând totodată o abordare intersectorială, inclusiv prin promovarea unei longevități sănătoase, cu ajutorul inițiativelor și al programelor din toate domeniile de politică relevante, ținând seama de perspectiva egalității de gen și de solidaritatea între generații.

67. SĂ CONTINUE să sprijine politicile la nivelul UE pentru o mai bună conciliere a aspirațiilor familiale cu munca remunerată, mai ales prin asigurarea echilibrului între viața profesională și cea privată și prin accesul la ECEC de înaltă calitate, cu scopul de a promova egalitatea de gen, de a capacita generația tânără și generația vârstnică și de a asigura rezultate pozitive pentru copii, în special drept modalitate de îmbunătățirea a competitivității, așa cum se prevede în setul de instrumente demografice al Comisiei.
68. SĂ FACILITEZE integrarea considerentelor demografice și să aplice o perspectivă de gen atunci când elaborează propuneri de politică relevante și, după caz, SĂ EVALUEZE impactul acestora asupra abordării provocărilor demografice, cum ar fi îmbătrânirea populației, scăderea numărului persoanelor active și decalajul din ce în ce mai mare dintre zonele urbane și cele rurale.
-

Referințe

Dreptul primar al UE

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, JO C 326, 26.10.2012, p. 47

Versiunea consolidată a Tratatului privind Uniunea Europeană, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, JO C 326, 26.10.2012, p. 13

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, JO C 202, 7.6.2016, p. 389

Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, JO L 188, 12.7.2019, p.79

Consiliul Uniunii Europene

Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2011-2020), (7370/11)

Concluziile Consiliului privind armonizarea vieții profesionale cu viața de familie în contextul schimbărilor demografice (10324/11)

Concluziile Consiliului privind provocările demografice – calea de urmat (8668/20)

Concluziile Consiliului privind combaterea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați: valorizarea și repartizarea muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate (2020) (13584/20)

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

Concluziile Consiliului privind gestionarea schimbărilor demografice în Europa (16754/23)

Concluziile Consiliului privind tranziția sistemelor de îngrijire pe tot parcursul vieții către modele de asistență globale, comunitare și centrate pe persoană și care includ o perspectivă de gen (16094/1/23 REV 1)

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

Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030 (JO C 484, 20.12.2022, p. 1)

Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar (JO C 476, 15.12.2022, p. 1)

UE interinstituțional

Pilonul european al drepturilor sociale

Comisia Europeană

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, 2021:

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

Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Schimbările demografice din Europa: un set de instrumente pentru acțiune”, COM/2023/577 final, Bruxelles, 11.10.2023

DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitatea de Șanse: *Jumping the Generation gap. How the EU promotes intergenerational solidarity*, 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, 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:

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

Centrul de cunoaștere privind migrația și demografia (KCMD) Data Portal - Long-term care (LTC),
<https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>

Comisia Europeană - Eurostat: *Active ageing and solidarity between generations - A statistical portrait of the European Union* 2012, 2011,
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf>

Document de lucru al serviciilor Comisiei: *The impact of demographic change – in a changing environment*, Bruxelles, 17.1.2023, SWD(2023) 21 final.

Carte verde privind îmbătrânirea populației – promovarea solidarității și a responsabilității între generații, 2021, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-5827-2021-INIT/ro/pdf>, p. 4.

Comitetul European al Regiunilor

Aviz privind setul de instrumente demografice al Comisiei (CDR-1173-2024),
<https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Comitetul Economic și Social European

Strategia europeană privind serviciile de îngrijire (SOC/741), <http://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

Ensuring a needs-based work-life balance for all: How adequate flexible working conditions can support intergenerational solidarity and the empowerment of women (SOC/808)

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound)

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2018, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>

Eurostat

Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%), 2022.

Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%), 2022.

Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Gender inequalities in care and consequences for the labour market,

<https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>

INSTITUTUL EUROPEAN PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI:

A Better Work-Life Balance: Bridging the gender care gap (Un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată: eliminarea disparității de gen în ceea ce privește repartizarea responsabilităților de îngrijire), 2023, 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, 2022

Date de la Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, pe baza microdatelor EU-SILC 2022

Organizația Națiunilor Unite

Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing

Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)

Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, Rezoluția 34/180 a Adunării Generale a Organizației Națiunilor Unite, 18 decembrie 1979

Convenția cu privire la drepturile copilului, Rezoluția 44/25 a Adunării Generale a Organizației Națiunilor Unite, 20 noiembrie 1989

Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (CNUDPH)

Preparations for and observance of the 30th anniversary of the International Year of the Family: Report of the Secretary-General, 2022, <https://digitallibrary.un.org/record/3998339?v=pdf>

Intergenerational Issues Factsheet, UNDESA:

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

Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, obiectivul 5: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>

The growing need for long-term care. Assumptions and realities, UNDESA:

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

Caregiving in an ageing world, UNDESA Policy Brief No. 143, 2022,

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

Advancing intergenerational solidarity, Policy Brief, No. 8, 2010, UNECE:

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

Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies, 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. Policy Brief No. 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>

Organizația Internațională a Muncii

Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women, United Nations

Development Programme, 2011, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf

Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, Employee Assistance Programmes, Work and

Family Issues: A Case in Point, <https://www.iloencyclopaedia.org/part-ii-44366/health-protection-a-promotion/item/151-employee-assistance-programmes>

Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa

How can we do better for our families? Issues, Outcomes, Policy Objectives and Recommendations, OECD Publishing, 2011, <https://www.oecd.org/espanol/noticias/47707176.pdf>

Walking the tightrope: Background brief on parents' work-life balance across the stages of childhood, December 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, 30 November 2020.

https://www.oecd.org/en/publications/walking-the-tightrope-avoiding-a-lockdown-while-containing-the-virus_1b912d4a-en.html

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

[en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&csp=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book)

[en&csp=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/ae3016b9-en&csp=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book)

Altele

Platforma electronică pentru educația adulților în Europa (EPALE): *The Benefits of Intergenerational Relationships*, <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Departamentul tematic pentru politici economice, științifice și privind calitatea vieții, Direcția Generală Politici Interne, Uniunea Europeană (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*, 2020.

ROCARD, Eileen - LLENA-NOZAL, Ana: *Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind*. Documentele de lucru ale OCDE în domeniul sănătății nr. 140, 2022, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>