

Bruselj, 3. december 2024
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	Generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	15104/24 + COR 1
Zadeva:	Sklepi Sveta o zagotavljanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter enakosti spolov za vse generacije v kontekstu demografskih izzivov

V prilogi vam pošiljamo sklepe Sveta o navedeni zadevi, ki jih je Svet EPSCO odobril na seji 2. decembra 2024¹.

¹ V besedilo so bili vneseni manjši redakcijski popravki.

Sklepi Sveta o zagotavljanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter enakosti spolov za vse generacije v kontekstu demografskih izzivov

OB PRIZNAVANJU NASLEDNJEGA:

1. Enakost spolov in človekove pravice so osnovne evropske vrednote. Enakost med ženskami in moškimi je temeljno načelo Evropske unije, zapisano v Pogodbah in Listini Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljnjem besedilu: Listina).
2. V členu 8 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) je določeno, da si mora Unija v vseh svojih dejavnostih prizadevati za odpravo neenakosti ter spodbujati enakost žensk in moških.
3. V členu 153 PDEU je določeno, da Unija podpira in dopolnjuje dejavnosti držav članic na področju enakosti moških in žensk glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu.
4. V členu 3 Pogodbe o Evropski uniji (v nadaljnjem besedilu: PEU) je določeno, da se Unija „bori (...) proti socialni izključenosti in diskriminaciji ter spodbuja socialno pravičnost in varstvo, enakost žensk in moških, solidarnost med generacijami in varstvo pravic otrok“.
5. V členu 33 Listine je določeno, da družina uživa pravno, ekonomsko in socialno varstvo. Določeno je tudi naslednje: „Za uskladitev družinskega in poklicnega življenja ima vsakdo pravico do varstva pred odpustitvijo zaradi materinstva ter pravico do plačanega porodniškega in starševskega dopusta ob rojstvu ali posvojitvi otroka.“

6. Načela enakosti spolov in usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja so priznana v načelih 2 in 9 evropskega stebra socialnih pravic, ki so ga 17. novembra 2017 razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija.
7. Večja udeležba žensk pri plačanem in kakovostnem delu je predpogoj za gospodarsko stabilnost, rast in konkurenčnost, zato bi bilo treba sprejeti ukrepe za doseganje enakosti spolov glede priložnosti na trgu dela in obravnave pri delu, zlasti z lažjim usklajevanjem poklicnega, družinskega in zasebnega življenja žensk in moških v celotnem življenjskem obdobju.
8. Povečanje udeležbe žensk na trgu dela je bistveno za doseganje krovnega cilja EU do leta 2030, tj. 78-odstotne stopnje zaposlenosti prebivalstva, starega od 20 do 64 let, ki je določen v akcijskem načrtu za evropski steber socialnih pravic ter so ga voditelji in voditeljice EU potrdili na socialnem vrhu v Portu maja 2021. To prispeva k napredku na področju enakosti spolov. Akcijski načrt je bil razširjen s podciljem, da se do leta 2030 vrzel v stopnji delovne aktivnosti med spoloma v primerjavi z letom 2019 vsaj prepolovi.
9. V sporočilu Komisije o strategiji za enakost spolov za obdobje 2020–2025 je poudarjeno, da je „izboljšanje ravnovesja med poklicnim in zasebnim življenjem delavcev (...) eden od načinov za odpravo spolnih vrzeli na trgu dela. Kar zadeva skrb za družino, se morata počutiti odgovorna in upravičena oba starša.“ V strategiji je poudarjeno tudi, da so spolni stereotipi temeljni vzrok za neenakost med spoloma.
10. V skladu z direktivo o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja bi „politike za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja (...) morale prispevati k doseganju enakosti spolov s spodbujanjem udeležbe žensk na trgu dela, enako porazdelitvijo odgovornosti za oskrbo med moškimi in ženskami ter odpravo vrzeli med spoloma pri dohodku in plačah. Take politike bi morale upoštevati demografske spremembe, vključno z učinki staranja prebivalstva.“

11. V evropski strategiji oskrbe je izpostavljeno, da je treba zagotoviti visokokakovostne, cenovno ugodne in dostopne storitve oskrbe po vsej Evropski uniji ter izboljšati položaj oskrbovancev in oskrbovank ter oseb, ki zanje skrbijo, bodisi poklicno bodisi neformalno. Strategijo spremljata priporočilo Sveta o predšolski vzgoji in varstvu: barcelonska cilja za leto 2030 in priporočilo o dostopu do cenovno dostopne visokokakovostne dolgotrajne oskrbe, ki spodbujata ukrepe za izboljšanje dostopne, cenovno ugodne in visokokakovostne oskrbe za otroke in druge vzdrževane osebe skozi vse življenje. Nadalje jo dopolnjujejo sklepi Sveta o prehodu sistemov oskrbe v celotnem življenjskem obdobju na celostne, na posameznika usmerjene modele v skupnosti, ki vključujejo vidik spola. V teh sklepih je izpostavljen tudi pomen omogočanja samostojnega življenja.
12. Cilj Direktive (EU) 2019/1152 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji je med drugim izboljšati delovne pogoje za vse delavce in delavke, zlasti tiste z novo in nestandardno zaposlitvijo, hkrati pa ohraniti možnosti za prilagodljivost in inovacije na trgu dela.
13. V sporočilu Komisije z naslovom „Demografske spremembe v Evropi: nabor orodij za ukrepanje“ je navedeno, da bi „vsakdo (...) moral imeti podporo, da bi se lahko odločil za poklicno pot in družino. Odločitev za otroke je osebna izbira. Vendar lahko na te odločitve vpliva kakovost življenja, razpoložljivost oskrbe in stanovanj ter priložnosti za delo in ustrezen dohodek. Vse več mladih se pozneje odloča za družino ali pa se odločijo za manjše število otrok.“ „Med ključnimi elementi, ki pojasnjujejo vrzel med dejansko in želeno velikostjo družine, so težave pri usklajevanju dela in obveznosti oskrbe ter trdovratne neenakosti med spoloma, pa tudi ekonomska in socialna negotovost, povezana z zaposlitvenimi možnostmi, življenjskimi stroški in stanovanji.“ V sporočilu je poudarjeno, da morajo enakost spolov, nediskriminacija, spoštovanje temeljnih pravic ter medgeneracijska solidarnost in pravičnost biti v središču političnih odločitev.

14. V mnenju Evropskega ekonomsko-socialnega odbora (EESO) z naslovom „Usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja na podlagi potreb za vse: kako lahko ustrezno prožni delovni pogoji podprejo medgeneracijsko solidarnost in okrepijo vlogo žensk“ je poudarjena vloga rešitev za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja na podlagi potreb v smislu prožnih delovnih pogojev ter cenovno ugodnih, razpoložljivih, dostopnih in visokokakovostnih storitev oskrbe, ki so koristne za vse deležnike. V mnenju se priporoča oblikovanje nabora orodij za oskrbo s kazalniki in cilji za dolgotrajno oskrbo. Izpostavljeno je tudi, da je treba preučiti stanje politik za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v podjetjih EU, saj „se s podporo delavcem pri usklajevanju družinskih obveznosti povečata produktivnost in zadržanje zaposlenih, pa tudi izboljša splošna uspešnost podjetja“.
15. V mnenju Odbora regij o demografskem naboru orodij Komisije je poudarjen pomen usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter medgeneracijske solidarnosti kot ključnih rešitev za demografske izzive v Evropi. Poudarjeno je, da je izboljšanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja s politikami, kot so cenovno dostopna vzgoja in varstvo predšolskih otrok ter prožni delovni pogoji, bistveno za podporo družinam ter za to, da se moškim in ženskam omogoči polna udeležba na trgu dela. Izpostavljeno je tudi medgeneracijsko sodelovanje s poudarkom na spodbujanju aktivnega staranja in prenosa spretnosti med generacijami, s čimer se ljudem vseh starosti omogoča, da živijo izpolnjujoče in neodvisno, hkrati pa prispevajo k družbi.
16. Svet je v sklepih o demografskih izzivih – pot naprej poudaril, da morajo biti demografske politike zanesljive in trajne, da bi bile učinkovite. Naložbe v cenovno dostopno in visokokakovostno vzgojo in varstvo predšolskih otrok lahko prispevajo k demografski obnovi, koristijo socialno-ekonomsko prikrajšanim otrokom in v prihodnje ustvarijo odpornejšo delovno silo, obenem pa izboljšajo socialne rezultate.

17. Kot je navedeno v delovnem dokumentu Komisije z naslovom „Vpliv demografskih sprememb – v spreminjajočem se okolju“, je za zagotovitev prihodnje blaginje in dobrobiti v EU ključno, da se obravnavajo izzivi, ki jih prinaša demografski prehod. Ti izzivi vključujejo staranje prebivalstva, zmanjševanje delovno sposobnega prebivalstva in splošno upadanje prebivalstva ter vse večje regionalne razlike, med drugim vse večji razkorak med mesti in podeželjem.
18. Svet je v sklepih o obvladovanju demografskih sprememb v Evropi pozdravil sporočilo Komisije o demografskih spremembah v Evropi: nabor orodij za ukrepanje, vključno z njeno analizo in pozivom k celovitemu pristopu k obvladovanju demografskih sprememb. Poudaril je tudi, da so potrebni nadaljnji ukrepi za obvladovanje demografskih sprememb v Evropi, in sicer z nenehnimi prizadevanji za upoštevanje demografskih sprememb in njihovega vpliva na konkurenčnost, človeški kapital in enakost.

OB UPOŠTEVANJU NASLEDNJEGA:

19. Unija je dosegla velik napredek pri izboljšanju usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja. Vendar se zlasti starši z majhnimi otroki še vedno soočajo s težavami pri usklajevanju dela z obveznostmi otroškega varstva. Zaradi vztrajno prisotnih spolnih stereotipov in pogosto nezadostnih podpornih sistemov se starši, zlasti matere, še vedno pogosto soočajo z resnimi težavami pri usklajevanju starševstva s poklicno kariero. Čeprav vse več očetov izkorišča ukrepe, kot sta očetovski in starševski dopust, matere še vedno opravljajo nesorazmeren delež neplačanega skrbstvenega in gospodinjskega dela, zaradi česar se ob vrnitvi na trg dela po porodu soočajo z večkratnim bremenom. Moški plačanega delovnega časa obveznostim oskrbe ne prilagajajo v enakem obsegu kot ženske. Posledična skrbstvena vrzel med spoloma negativno vpliva na stopnjo zaposlenosti žensk in njihovo poklicno pot, s čimer se povečujejo druge vrzeli med spoloma, vključno s plačno vrzeljo in večjim tveganjem revščine za ženske.

20. Eden od načinov za spodbujanje višje stopnje zaposlenosti med primarnimi oskrbovalci in oskrbovalkami, večinoma ženskami, so politike, ki zagotavljajo ali podpirajo dostop do prožnih ureditev dela. Direktiva o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja naj bi olajšala usklajevanje poklicnega in družinskega življenja za delavce in delavke, ki so starši ali oskrbovalci oziroma oskrbovalke. Staršem ter oskrbovalcem in oskrbovalkam daje pravico, da zahtevajo prožne ureditve dela. To lahko vključuje zaposlitev s krajšim delovnim časom, gibljiv delovni čas in delo na daljavo, pa tudi skrajšanje delovnega časa. Vendar je bistveno zagotoviti, da uporaba takih ureditev ne bo imela škodljivih posledic za poklicno napredovanje zaposlenih, razvoj njihovih plač, njihov dohodek, ekonomsko samozadostnost, delovni čas in pokojninske pravice. To je lahko še posebej neugodno za ženske, če pogosteje uporabljajo prožne ureditve dela kot moški. Pravice, ki jih ustvarja direktiva, so ključne za doseganje enakopravnejše porazdelitve skrbstvenih obveznosti med ženskami in moškimi ter za povečanje udeležbe žensk na trgu dela. Vendar imajo v skladu z veljavnimi pravili zgolj starši ali oskrbovalci oziroma oskrbovalke pravico zahtevati prožne ureditve dela, ne pa tudi delodajalec oziroma delodajalka.
21. Čeprav so prožne ureditve dela namenjene spodbujanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja, se lahko z njimi okrepijo tudi spolni stereotipi in tradicionalne spolne norme, saj ženske pogosto prevzamejo večino skrbstvenih obveznosti. V EU 29,1 % zaposlenih žensk dela krajši delovni čas, medtem ko je ta odstotek pri moških le 9,2 %. Poleg tega med državami članicami obstajajo velike razlike, ne le glede deleža žensk in moških, ki delajo s krajšim delovnim časom, temveč tudi glede razlogov za to, pa tudi glede možnosti, da delavci in delavke prilagodijo svoj delovni čas, če to želijo.

22. Glede na to, da se stopnja aktivnosti, plačilo, delovni čas in poklicno napredovanje žensk in moških po rojstvu otroka še vedno zelo razlikujejo, med drugim zaradi spolnih stereotipov in tradicionalnih spolnih vlog, so politike, ki spodbujajo enako porazdelitev plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela, bistvene za vključevanje moških v skrbstvene obveznosti. Ustrezno plačani individualni in neprenosljivi dopusti za starše ter zaščita pred odpuščanjem in zaščita pred diskriminacijo v skladu z zakonodajo EU novim staršem, zlasti materam, pomagajo, da se vrnejo na delo. Take politike lahko prispevajo k ponovnemu uravnoteženju bremena oskrbe med starši, boljšemu usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja za ženske in moške ter večji stopnji zaposlenosti žensk. Prav tako lahko ženskam olajšajo poklicno napredovanje v smislu plačila in napredovanja na položaje odločanja ter so tako pomemben dejavnik za spodbujanje enakosti spolov.
23. Vzgoja otrok je dolgoročna naloga in da bi bile demografske politike učinkovite, morajo biti zanesljive in trajne. Naložbe v cenovno dostopno in visokokakovostno predšolsko vzgojo in varstvo lahko prispevajo k demografski obnovi in prinašajo pomembne pozitivne rezultate, zlasti za socialno in ekonomsko prikrajšane otroke, s čimer prispevajo k temu, da bo prihodnja delovna sila odpornejša na demografske izzive, pa tudi k doseganju boljših socialnih rezultatov v celotnem življenjskem obdobju.
24. V EU približno 7,8 milijona staršev živi samih z vzdrževanim otrokom ali otroki, 80 % od njih pa je mater samohranilk.² Da bi starši samohranilci oziroma samohranilke lahko bili aktivni na trgu dela, potrebujejo celovite podporne sisteme, ki zagotavljajo prožnost, vključno z zmogljivostmi na delovnem mestu ter storitvami vzgoje in varstva predšolskih otrok, prilagojenimi njihovem delovnemu času.³

² Izračuni Evropskega inštituta za enakost spolov na podlagi mikropodatkov EU-SILC za leto 2022.

³ Prav tam.

25. V EU ženske nosijo bistveno večji delež skrbstvenih obveznosti, pri čemer jih 25 % – v primerjavi s samo 5,1 % moških – navaja dolžnosti oskrbe kot enega od razlogov za neudeležbo na trgu dela ali delo s krajšim delovnim časom.⁴ Kot je pokazala raziskava Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE), približno 56 % žensk z otroki, mlajšimi od 12 let, za varstvo otrok porabi vsaj pet ur na dan, v primerjavi s 26 % moških.⁵ To neravnovesje naj bi po ocenah stalo 242 milijard EUR na leto.⁶ Zato je dostop do dostopnih, cenovno ugodnih in visokokakovostnih storitev formalne oskrbe ključen za zmanjšanje bremena neformalne oskrbe za ženske in spodbujanje enakosti spolov, saj so ženske z majhnimi otroki, ki uporabljajo storitve vzgoje in varstva predšolskih otrok, pogostejše zaposlene in se v manjši meri ukvarjajo z varstvom otrok, za katerega je potrebno veliko časa. Dejavnosti oskrbe so bistvene za skupno blaginjo družb. Zato je pomembno, da so zaposleni v sektorju oskrbe cenjeni v družbi ter da se jim ponudi dovolj možnosti za poklicno napredovanje in usposabljanje. Drug pomemben izziv je zagotavljanje ustreznega števila zaposlenih. Za starejše in vzdrževane odrasle osebe, ki potrebujejo dolgoročno pomoč, v celotnem življenjskem obdobju prav tako večinoma skrbijo ženske, ki pri tem pogosto usklajujejo delo in oskrbo, kar je velik družbeni izziv, ki glede na staranje prebivalstva omejuje njihov potencial na trgu dela. Ženske in moški, ki zagotavljajo neformalno dolgotrajno oskrbo in podporo, se soočajo s številnimi izzivi pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja.

⁴ Eurostat: Glavni razlog za zaposlitev s krajšim delovnim časom – porazdelitev po spolu in starosti (%) (Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%)), 2022.

⁵ Evropski inštitut za enakost spolov: Boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja: premostitev skrbstvene vrzeli med spoloma (*A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap*), 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

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

26. Ženske pogosteje delajo s krajšim delovnim časom, izkoristijo več starševskega dopusta in so pogosteje odsotne z dela zaradi oskrbe bolnih družinskih članov ali članic, prav tako pa pogosteje opravljajo več neplačanega skrbstvenega in gospodinjskega dela kot moški. Poleg tega ženske več časa porabijo za otroško varstvo, neformalno oskrbo in gospodinjska opravila, medtem ko se moški bolj osredotočajo na učne in prostočasne dejavnosti z otroki. To odraža in krepi spolne stereotipe in ohranja neenakost med ženskami in moškimi na delovnem mestu in doma. Zato so potrebne ciljno usmerjene politike za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, da bi spodbujali enako udeležbo moških pri oskrbi ter tako premostili razlike med spoloma in se borili proti spolnim stereotipom.
27. Očetovski dopust in neprenosljiv starševski dopust, večja prožnost in visoke stopnje nadomestitve dohodka med takimi dopusti spodbujajo očete in vodijo k večjemu izrabljanju dopusta. Kadar očetje zgodaj izkoristijo očetovski in starševski dopust, to prispeva k pravični delitvi skrbstvenih in gospodinjskih dolžnosti na splošno, tudi dolgoročno.
28. Pojem „vmesna generacija“ se nanaša na posameznike, večinoma ženske, ki hkrati skrbijo za otroke, vzdrževane odrasle in starejše sorodnike ali sorodnice, ki potrebujejo oskrbo, zaradi česar so potrebni različni podporni ukrepi. Da bi učinkoviteje zagotavljali formalno dostopno, cenovno ugodno in visokokakovostno vzgojo in varstvo predšolskih otrok ter dolgotrajno oskrbo, združljivo z zaposlitvijo s polnim delovnim časom, so potrebna dodatna prizadevanja, med drugim izboljšanje obstoječih politik in virov. Eurostat poroča, da 50 % žensk in 45,9 % moških, starih od 16 do 74 let, zagotavlja otroško varstvo in neformalno dolgotrajno oskrbo. Poleg tega lahko zagotavljanje neformalne oskrbe negativno vpliva na telesno in duševno zdravje in dobro počutje oskrbovalcev in oskrbovalk, zlasti slednjih, ki se najpogosteje ukvarjajo z družinsko oskrbo.⁷ Medgeneracijska solidarnost na prostovoljni osnovi lahko dopolnjuje enakost spolov in prispeva k njenemu spodbujanju, vendar le pod pogojem, da si hkrati prizadevamo zagotoviti, da je neformalno skrbstveno delo enakomerno porazdeljeno, brez spolnih stereotipov, ne pa vsiljeno predvsem ženskam in dekletom.

⁷ Evropski inštitut za enakost spolov: Boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja: premostitev skrbstvene vrzeli med spoloma (*A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap*), https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en

29. Medgeneracijsko sodelovanje in solidarnost lahko koristita vsem generacijam. Medgeneracijski odnosi lahko poživijo in stimulirajo starejše odrasle ter pomagajo zmanjšati verjetnost depresije in osamljenosti. Ti odnosi lahko prav tako pripomorejo h kognitivni stimulaciji in starejšim odraslim omogočijo, da pridobijo nove spretnosti. Po drugi strani ima lahko neformalna oskrba, ki jo izvajajo predvsem ženske, resne telesne, duševne in finančne posledice, vključno z manjšimi zaposlitvenimi možnostmi in nižjimi pokojninami. Poleg tega bi medgeneracijsko sodelovanje, ki sicer lahko nudi dragoceno podporo, moralo temeljiti na prostovoljni angažiranosti, hkrati pa so potrebne zanesljive javne storitve oskrbe in sistemi socialne zaščite, pri katerih je upoštevan vidik enakosti spolov, naložbe vlade pa so bistvene za zagotovitev ustreznega izpolnjevanja potreb mlajših in starejših generacij. Ta načela in politike morajo spremljati tudi gospodarske spodbude za udeležbo na trgu dela.
30. Formalne storitve vzgoje in varstva predšolskih otrok ter druge storitve oskrbe in podpore, ki jih zagotavlja socialna država, so bistvenega pomena. Kadar je mogoče, pa se lahko tudi starejše generacije odločijo, da bodo imele pomembno vlogo pri usklajevanju poklicnega, družinskega in zasebnega življenja staršev z majhnimi otroki, ki želijo ponovno vstopiti na trg dela, zlasti žensk. Mladi odrasli se lahko prav tako odločijo pomagati staršem in starim staršem, ki v starosti potrebujejo pomoč. Starejši družinski člani in članice ali člani in članice skupnosti se lahko prav tako odločijo, da bodo v primeru krhkih družinskih vezi prevzeli vlogo mentorja oziroma mentorice, izmenjevali znanja in spretnosti ter dopolnjevali družinske odnose ali nudili podporo.
31. Ker se pričakovana življenjska doba po vsej Evropi še naprej podaljšuje, bodo za zagotovitev ustreznih pokojninskih sistemov in sistemov socialnega varstva držav članic v prihodnosti potrebne prilagoditve, na primer daljša delovna doba žensk in moških.
32. Čeprav bi lahko bila pomoč starejših generacij pri podpiranju boljšega usklajevanja poklicnega, družinskega in zasebnega življenja koristna za vse strani, je pomembno zagotoviti, da ne bo negativno vplivala na dohodek in položaj pripadnikov in pripadnic starejših generacij na trgu dela ter na njihovo duševno in telesno dobro počutje.

33. Po vsej Evropi številni mladi, zlasti mlada dekleta, prav tako prispevajo k oskrbi ter nudijo čustveno ali praktično podporo starejšim družinskim članom in članicam ali družinskim članom in članicam, ki potrebujejo oskrbo ali pa so invalidi ali invalidke oziroma kronično bolni. Mladi, ki nudijo oskrbo, lahko razvijejo močan občutek lastne vrednosti ter večje samospoštovanje, empatijo in zrelost. Take interakcije lahko prinašajo vzajemne koristi, vendar lahko nudenje oskrbe od zgodnjega otroštva prinaša tudi tveganje, saj imajo mladi z družinskimi člani in članicami, ki potrebujejo oskrbo, običajno več težav z duševnim zdravjem in slabše rezultate v šoli, pa tudi bolj škodljive učinke z dolgoročnimi posledicami za njihov dohodek in vključenost v družbo.
34. Ti sklepi temeljijo na že opravljenem delu in političnih zavezah, ki so jih na tem področju izrazili Svet, Komisija in Evropski parlament ter zadevni deležniki, med drugim v dokumentih iz priloge.

SVET EVROPSKE UNIJE

POZIVA DRŽAVE ČLANICE, NAJ V SKLADU S SVOJIMI PRISTOJNOSTMI TER OB SPOŠTOVANJU VLOGE IN AVTONOMIJE SOCIALNIH PARTNERJEV IN OB UPOŠTEVANJU NACIONALNIH OKOLIŠČIN:

35. SPODBUJAJO prizadevanja delodajalcev in delodajalk ter socialnih partnerjev za razvoj, krepitev in izvajanje politik, ki ženskam in moškim v vsej njihovi raznolikosti zagotavljajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, politik duševnega zdravja, namenjenih izboljšanju dobrega počutja delavcev in delavk, pa tudi družinam prijaznih politik na delovnem mestu ob upoštevanju vidika spola, vključno z dojenju prijaznimi politikami in ciljno usmerjenimi informacijami za očete, tj. politik, ki izpolnjujejo potrebe in pričakovanja staršev ter omogočajo tudi izpolnjevanje čustvenih, psiholoških in fizičnih potreb otrok;
36. ZAGOTAVLJAJO cenovno ugodne, dostopne in visokokakovostne storitve vzgoje in varstva predšolskih otrok ter storitve oskrbe za invalide in invalidke, starejše in druge osebe, ki potrebujejo pomoč, vključno z oskrbo na domu in oskrbo v skupnosti, ki podpirata neodvisno življenje, v skladu z zadevnimi priporočili Sveta;

37. IZVAJAJO politike vzgoje in varstva predšolskih otrok v skladu s Priporočilom Sveta o vzgoji in varstvu predšolskih otrok: barcelonskih ciljih za leto 2030. Bistvenega pomena sta krepitev ukrepov starševskega dopusta ter storitev vzgoje in varstva predšolskih otrok, pa tudi podpora enostarševskim družinam, med drugim s finančno pomočjo;
38. POSPEŠIJO izvajanje evropskega jamstva za otroke, zlasti kar zadeva zagotavljanje učinkovitega in brezplačnega dostopa do vzgoje in varstva predšolskih otrok, ki jim grozi revščina ali socialna izključenost;
39. OZAVEŠČAJO delodajalce in delodajalke o uporabi delovnih praks, ki se prilagajajo individualnim potrebam delavcev in delavk, kot je delo na daljavo, in prožnih ureditev dela, vključno s skrajšanimi delovnimi tedni ali skrajšanim delovnim časom, ter jih **PODPIRAJO** pri uporabi teh praks in ureditev, pa tudi pri zagotavljanju posebnih dopustov in s tem povezane zaščite, ter pri drugi pobudah, da bi izboljšali usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za vse, zlasti za osebe z majhnimi otroki ter delavce in delavke z drugimi obveznostmi oskrbe. V zvezi s tem **UPOŠTEVAJO** potrebe invalidnih delavcev in delavk. Poleg tega je pomembno priznati, da neravnovesje med poklicnim, družinskim in zasebnim življenjem pomeni tveganje za zdravje pri delu, ter sprejeti preventivne ukrepe za odpravo tega tveganja;
40. OZAVEŠČAJO o dejstvu, da lahko vsi starši, zlasti matere, potrebujejo podporo za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter da imajo lahko delodajalci in delodajalke pozitivno vlogo z dejavnim izpolnjevanjem individualnih potreb vseh staršev ter drugih skrbnikov in skrbnic, ki so pri njih zaposleni;

41. ZAGOTOVIJO pravočasen in pravilen prenos in izvajanje zakonodaje EU o enakih možnostih in enakem obravnavanju žensk in moških pri zaposlovanju in poklicnem delu ter usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev ter oskrbovalcev in oskrbovalk, ob upoštevanju neenake porazdelitve neplačanega skrbstvenega dela na račun žensk;
42. SPREJMEJO UKREPE za izboljšanje zagotavljanja vključujočih, dostopnih, prožnih, cenovno ugodnih in visokokakovostnih storitev vzgoje in varstva predšolskih otrok ter storitev oskrbe za otroke in druge vzdrževane osebe v celotnem življenjskem obdobju, da bi podprli starše z obveznostmi oskrbe, obenem pa zagotovili močan poudarek na pozitivnih rezultatih za otroke ter druge oskrbovance in oskrbovanke. OZAVEŠČAJO o družbenem in gospodarskem pomenu in vrednosti skrbstvenega dela, ki je bistvenega pomena za skupno blaginjo družb. IZBOLJŠAJO delovne pogoje za delavce in delavke v tem sektorju, da se zagotovi razpoložljivost zadostnih storitev;
43. UČINKOVITO PREPREČUJEJO diskriminacijo in povračilne ukrepe v primeru nosečnosti ali starševstva, pa tudi zaradi izrabe dopusta, povezanega z oskrbo, kot so porodniški, očetovski in različne vrste starševskega dopusta ali oskrbovalski dopust, ali zahteve za tovrstni dopust, ter zaradi prošnje za prožne ureditve dela, in sicer z zagotavljanjem skladnosti z zakonodajo EU, TER SE BORIJO proti temu;
44. SPODBUJAJO pobude za ozaveščanje, zlasti na področju izobraževanja in usposabljanja, pri čemer izpostavljajo koristi enake porazdelitve obveznosti skrbstvenih in gospodinjskih obveznosti med ženskami in moškimi, tudi z namenom boja proti spolnim stereotipom;
45. RAZMISLIJO o politikah in ukrepih za izboljšanje zaposlitvenih možnosti neformalnih oskrbovalcev in oskrbovalk, s posebnim poudarkom na ženskah, starejših od 50 let, z nizko stopnjo zaposlenosti. Taki ukrepi bi lahko med drugim vključevali zagotavljanje usposabljanja, svetovanja in psihološke podpore, pa tudi povečanje razpoložljivosti visokokakovostnih storitev za dolgotrajno oskrbo;

46. po potrebi SODELUJEJO z delodajalci in delodajalkami ter predstavniki delavcev in delavk pri ozaveščanju in zagotavljanju usposabljanja vodstvenih delavcev in delavk ter osebja o gospodarskih in socialnih koristih zadržanja zaposlenih ter vlogi politik, ki staršem ter oskrbovalcem in oskrbovalkam zagotavljajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v tem kontekstu, pri čemer naj poudarjajo pomen sprejetja vidika spola in preprečevanja spolne pristranskosti, tudi zato, da se zadržijo nadarjene ženske;
47. SPODBUJAJO uporabo kolektivnih pogajanj in socialnega dialoga v okviru oblikovanja in izvajanja politik za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, vključno s prožnimi ureditvami dela, da se obravnavajo potrebe staršev ter oskrbovalcev in oskrbovalk;
48. OZAVEŠČAJO o spolnih stereotipih in predsodkih od zgodnjega otroštva naprej, zlasti na področju izobraževanja in zaposlovanja ter v družbi na splošno, vključno za spodbujanje enakega sodelovanja moških pri delu v gospodinjstvu, neformalni oskrbi ter oskrbi njihovih otrok in drugih vzdrževanih oseb, tudi z uporabo starševskega, očetovskega in oskrbovalskega dopusta, ter SE BORIJJO proti tem stereotipom in predsodkom. V celotni družbi OZAVEŠČAJO o pomenu dejavnega in enakopravnega prispevka moških v zvezi s tem. SPODBUJAJO vključevanje moških in fantov, da bodo začeli uvajati in sprejemati spremembe, ter pri doseganju enakosti spolov v zvezi s plačanim in neplačanim skrbstvenim delom. ZAGOTOVIJO, da so informacije o razpoložljivosti starševskih dodatkov ter pravilih in zakonskih pravicah v zvezi z njimi lahko dostopne;
49. SPODBUJAJO pristop, ki temelji na pravicah, za podporo posameznikom in posameznicam, zlasti ženskam in dekletom, ki vzgajajo otroke, obenem pa skrbijo za starejše družinske člane in članice ali sorodnike in sorodnice z invalidnostjo ali hudimi boleznimi. Da bi lahko usklajevali poklicno, družinsko in zasebno življenje ter se sami odločali v zvezi s tem, ti neformalni oskrbovalci in oskrbovalke potrebujejo posebno podporo, kot so ukrepi za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, nadomestna oskrba, usposabljanje, zdravstveni in varnostni ukrepi, svetovanje, zdravstveno varstvo ter psihološka podpora, pa tudi finančna podpora;

50. ŠE POSEBEJ UPOŠTEVAJO potrebe oseb in družin v ranljivem položaju ter OKREPIJO zagotavljanje spodbud zanje, da se omogoči boljše usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja. ZAGOTAVLJAJO dodatno podporo invalidnim staršem in staršem invalidnih ali bolnih otrok ob upoštevanju njihovih posebnih potreb v smislu storitev za podporo, vključno z osebno pomočjo, in zdravstvenega varstva. Pri oblikovanju politik za podporo staršem UPOŠTEVAJO položaj enostarševskih družin;
51. SPODBUJAJO medgeneracijsko solidarnost s spodbujanjem politik in ukrepov, ki zagotavljajo medgeneracijske dejavnosti in sodelovanje, s posebnim poudarkom na vzajemni podpori, zagotavljanju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter podporni skupnosti za vse posameznike in posameznice. OZAVEŠČAJO, kjer je to ustrezno, o družbenem pomenu oskrbe starejših, vključno z oskrbo, ki jo zagotavljajo tisti, ki so blizu osebi, ki potrebuje oskrbo;
52. PODPIRAJO lokalne oblasti pri povezovanju mladih in starejših s pobudami, kot so večgeneracijski prostori in programi prostovoljstva, ter z izmenjavo dobrih praks na področju družinam prijaznih in vključujočih politik, pa tudi s spodbujanjem medgeneracijskega dialoga in solidarnosti;
53. starejšim ZAGOTAVLJAJO priložnosti, da se vključijo v dejavnosti, usklajene z njihovimi izkušnjami in znanjem, ter tako izkoriščajo njihov potencial in jih spodbujajo k ohranjanju produktivne vloge v družbi in njihovi neposredni skupnosti. PODPIRAJO prizadevanja za spodbujanje aktivnega in zdravega staranja ter tako vzpostavijo temelje za daljše in bolj trajnostno delovno življenje v kontekstu demografskih izzivov. SPODBUJAJO pristop, ki temelji na pravicah, in vseživljenjski pristop v zvezi s staranjem ob hkratnem obravnavanju različnih potreb in potenciala vseh ljudi v družbi;
54. SPODBUJAJO programe prostovoljstva mladih, ki se osredotočajo na pomoč starejšim pri vsakodnevnih nalogah, s čimer se spodbuja kultura oskrbe in odgovornosti;

55. **PODPIRAJO** pobude skupnosti za spodbujanje ozaveščenosti med mladimi o prednostih pomoči starejšim pri pridobivanju digitalnih spretnosti, s čimer bi pomagali zapolniti digitalno starostno vrzel in spodbujali medgeneracijsko solidarnost v korist vseh;
56. **IZKORIŠČAJO PRILOŽNOSTI**, ki jih ponujajo različni instrumenti financiranja in tehnične podpore, ki so na voljo na ravni EU, za oblikovanje odzivov politike in naložbenih odzivov, potrebnih za učinkovito reševanje demografskih izzivov, vključno z zagotavljanjem dostopnih, cenovno ugodnih in visokokakovostnih storitev vzgoje in varstva predšolskih otrok ter dolgotrajne oskrbe, obenem pa zagotovijo, da so ti odzivi prilagojeni posebnim regionalnim ali lokalnim razmeram, ter ustvarijo pogoje za dejavno vključevanje regionalnih in lokalnih oblasti ter drugih deležnikov, tudi z dejavnostmi vzajemnega učenja;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO IN DRŽAVE ČLANICE, NAJ V SKLADU S SVOJIMI PRISTOJNOSTMI TER OB SPOŠTOVANJU VLOGE IN AVTONOMIJE SOCIALNIH PARTNERJEV:

57. **OLAJŠUJEJO** sodelovanje med oblikovalci in oblikovalkami politik, regionalnimi in lokalnimi oblastmi, delodajalci in delodajalkami, socialnimi partnerji in organizacijami civilne družbe, da se omogoči izmenjava znanja na področju usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter enake delitve obveznosti oskrbe med ženskami in moškimi kot gonila enakosti spolov in ekonomske neodvisnosti žensk v okviru demografskih izzivov;
58. v celotni družbi in med vsemi ustreznimi deležniki, vključno z delodajalci in delodajalkami ter oblikovalci in oblikovalkami politik, **OZAVEŠČAJO** o starizmu, njegovih posledicah za posameznike in posameznice ter družbo na splošno, pa tudi potrebo in možnostmi za njegovo odpravljanje;
59. **ŠE NAPREJ** spodbujajo in podpirajo evropske socialne partnerje pri reševanju vprašanj usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v svojih medpanožnih odborih in odborih za sektorski socialni dialog;

60. SPODBUJAJO IZBOLJŠANJE zaposlitvenih možnosti in spodbud, pa tudi delovnih pogojev za starejše, pospešujejo njihovo udeležbo v družbi ter ozaveščajo o njihovem potencialu in njihovem prispevku, s čimer bi jih priznali kot prednost za družbo. KREPIJO vlogo starejših pri mentorstvu, izmenjavi znanja in prispevanju k ohranjanju socialnih vezi. SPREJMEJO UKREPE ZA ZMANJŠANJE osamljenosti med starejšimi ter PODPIRAJO prizadevanja za izboljšanje njihovega duševnega in telesnega zdravja;
61. SPODBUJAJO enakopravno delitev neplačanega skrbstvenega dela in gospodinjskih obveznosti med ženskami in moškimi ter ŠE NAPREJ sprejemajo ukrepe, vključno z izmenjavo dobrih praks, za povečanje udeležbe očetov, partnerjev in moških neformalnih oskrbovalcev pri otroškem varstvu, tudi z uporabo starševskega dopusta, kar koristi tako očetom kot otrokom, pa tudi njihovo večjo udeležbo v dolgotrajni oskrbi, da bi enakopravno porazdelili plačano delo in neplačano skrbstveno delo med ženskami in moškimi, s čimer bi spodbujali enakost spolov in olajšali dostop žensk do trga dela, pa tudi njihovo poklicno napredovanje in ekonomsko neodvisnost;
62. SPODBUJAJO vključevanje načela enakosti spolov v oblikovanje, izvajanje in ocenjevanje ukrepov, sprejetih za boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za vse ter za reševanje demografskih izzivov;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, NAJ:

63. OZAVEŠČA delodajalce in delodajalke ter delavce in delavke o pravicah, ki temeljijo na ustrezni zakonodaji EU, da bi zahtevali ukrepe, ki upoštevajo potrebe posameznikov in posameznic, kot so individualni neprenosljivi starševski dopust in prožne ureditve dela, pa tudi o pravnem varstvu pred odpustitvijo in diskriminacijo ter o pravicah iz delovnega razmerja v zvezi z zagotavljanjem enakih delovnih pogojev ali kakršnim koli izboljšanjem delovnih pogojev in plačila ob vrnitvi z porodniškega, očetovskega in starševskega dopusta. V ta namen SPODBUJA izboljšanje zbiranja podatkov, razčlenjenih po spolu, da bi ustrezno izmerili dejansko kritje ukrepov za varstvo materinskega, očetovskega in starševskega dopusta, pa tudi ukrepov v zvezi s prožnimi ureditvami dela in njihovih rezultatov;
64. PODPIRA raziskave z vidika vseživljenjskega pristopa za preučitev potreb posameznikov in posameznic v različnih življenjskih situacijah, povezanih z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja, vključno z usklajevanjem družinskih želja in plačanega dela, na podlagi nabora demografskih orodij Komisije;
65. SPODBUJA izmenjavo dobrih praks za spodbujanje enakopravne delitve odgovornosti za otroško varstvo in neformalno oskrbo med ženskami in moškimi, da bi se zmanjšalo socialno in finančno breme, ki ga nesorazmerno nosijo oskrbovalke, ter okrepila njihova ekonomska samozadostnost, tudi kar zadeva pomoč staršem samohranilcem (ki so večinoma matere samohranilke) pri usklajevanju obveznosti oskrbe in dela;
66. PONOVRNO POTRDI svojo zavezo, da bo spodbujala in varovala pravice in interese starejših, pri čemer naj nameni pozornost zlasti potrebam starejših žensk ter starejših invalidov in invalidk, z uporabo presečnega pristopa, tudi s spodbujanjem zdrave in dolge življenjske dobe s pobudami in programi na vseh ustreznih področjih politike ter ob upoštevanju vidika enakosti spolov in medgeneracijske solidarnosti;

67. ŠE NAPREJ podpira politike na ravni EU za boljše usklajevanje družinskih želja in plačanega dela, zlasti z zagotavljanjem usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter dostopa do visokokakovostne vzgoje in varstva predšolskih otrok, z namenom pospeševanja enakosti spolov, pa tudi krepitve vloge mlajših in starejših generacij ter pozitivnih rezultatov za otroke, zlasti kot načina za izboljšanje konkurenčnosti, kot je predvideno v naboru demografskih orodij Komisije;
68. OMOGOČI LAŽJE vključevanje demografskih vidikov in upošteva vidik spola pri oblikovanju ustreznih političnih predlogov ter, kjer je to ustrezno, OCENI njihove učinke na reševanje demografskih izzivov, kot so staranje prebivalstva, zmanjševanje delovno sposobnega prebivalstva in vse večji razkorak med mesti in podeželjem.
-

Referenčni dokumenti

Primarno pravo EU

Pogodba o delovanju Evropske unije, Uradni list Evropske unije (UL C 326, 26.10.2012. str. 47).

Prečiščeno besedilo Pogodbe o Evropski uniji, Uradni list Evropske unije (UL C 326, 26.10.2012, str. 13).

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, Uradni list Evropskih skupnosti (UL C 303, 14.12.2017, str. 1).

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU, Uradni list Evropske unije (UL L 188, 12.7.2019, str. 79).

Svet Evropske unije

Evropski pakt za enakost spolov (2011–2020) (7370/11).

Sklepi Sveta o usklajevanju poklicnega in družinskega življenja zaradi demografskih sprememb (10324/11).

Sklepi Sveta o demografskih izzivih – pot naprej (8668/20).

Sklepi Sveta z naslovom Odpravljanje razlike med plačami moških in žensk: vrednotenje in delitev plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela (2020) (13584/20)

<https://www.consilium.europa.eu/media/47063/st13584-sl20.pdf>

Sklepi Sveta o obvladovanju demografskih sprememb v Evropi (16754/23).

Sklepi Sveta o prehodu sistemov oskrbe v celotnem življenjskem obdobju na celostne, na posameznika usmerjene modele v skupnosti, ki vključujejo vidik spola (16094/1/23 REV 1)

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

Priporočilo Sveta z dne 8. decembra 2022 o vzgoji in varstvu predšolskih otrok: barcelonska cilja za leto 2030 (UL C 484, 2022, str. 1).

Priporočilo Sveta z dne 8. decembra 2022 o dostopu do cenovno dostopne visokokakovostne dolgotrajne oskrbe UL C 476, 2022, str. 1).

Medinstitutionalni akti EU

Evropski steber socialnih pravic.

Evropska komisija

Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic, 2021:

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

Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij: Demografske spremembe v Evropi: nabor orodij za ukrepanje, COM/2023/577 final, Bruselj, 11.10.2023.

GD Zaposlovanje, socialne zadeve in enake možnosti: Premostitev generacijske vrzeli. Kako EU spodbuja medgeneracijsko solidarnost (*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/>.

Skrb za otroke v Evropi: Medsebojna povezanost otroškega varstva, starševskega dopusta in prožnih ureditev dela v Evropi (*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.

Izkoriščanje platforme za privabljanje talentov – nova spodbuda za regije EU (*Harnessing Talent Platform – A new boost for EU Regions*): https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform_en.

Podatkovni portal centra znanja za migracije in demografijo – dolgotrajna oskrba (*Knowledge Centre on Migration and Demography (KCMD) Data Portal - Long-term care (LTC)*)
<https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/S3.8>.

Evropska komisija – Eurostat: Aktivno staranje in solidarnost med generacijami – statistični portret Evropske unije 2012 (*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>.

Delovni dokument služb Komisije: Vpliv demografskih sprememb – v spreminjajočem se okolju (*The impact of demographic change – in a changing environment*). Bruselj, 17.1.2023, SWD(2023) 21 final.

Zelena knjiga o staranju – Spodbujanje solidarnosti in odgovornosti med generacijami (*Green Paper on Ageing – Fostering solidarity and responsibility between generations*), 2021, https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf, str. 4.

Evropski odbor regij

Mnenje o naboru demografskih orodij Komisije (*Opinion on the Commission's Demographic Toolbox*) (CDR-1173–2024), <https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>.

Evropski ekonomsko-socialni odbor

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

Zagotavljanje usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja na podlagi potreb za vse: kako lahko ustrezni prožni delovni pogoji podpirajo medgeneracijsko solidarnost in krepitev vloge žensk (*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).

Eurofound

Vzdrževanje ravnovesja: usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja v EU. Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2018, <https://www.eurofound.europa.eu/sl/publications/2018/striking-balance-reconciling-work-and-life-eu>.

Eurostat

Zaposlenost s krajšim delovnim časom kot odstotni delež skupne zaposlenosti po spolu in starosti (%) (*Part-time employment as percentage of the total employment, by sex and age (%)*), 2022.

Glavni razlog za zaposlitev s krajšim delovnim časom – porazdelitev po spolu in starosti (%) (*Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%)*), 2022.

Evropski inštitut za enakost spolov

Neenakosti med spoloma na področju oskrbe in posledice za trg dela (*Gender inequalities in care and consequences for the labour market*), <https://eige.europa.eu/publications-resources/gender-inequalities-care-and-consequences-labour-market>.

EVROPSKI INŠTITUT ZA ENAKOST SPOLOV: Boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja: Premostitev skrbstvene vrzeli med spoloma (*A Better Work–Life Balance: Bridging the gender care gap*), 2023, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/better-work-life-balance-bridging-gender-care-gap?language_content_entity=en.

Raziskava o razlikah med spoloma pri neplačani oskrbi, individualnih in socialnih dejavnostih (*Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities*), 2022.

Podatki Evropskega inštituta za enakost spolov na podlagi mikropodatkov EU-SILC za leto 2022.

Združeni narodi

Pekinška deklaracija in Izhodišča za ukrepanje.

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW).

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Resolucija Generalne skupščine Združenih narodov 34/180, 18. december 1979.

Konvencija o otrokovih pravicah, Resolucija Generalne skupščine Združenih narodov 44/25, 20. november 1989.

Konvencija o pravicah invalidov (UN CRPD).

Priprave na 30. obletnico mednarodnega leta družine in njena obeležitev: poročilo generalnega sekretarja (*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>.

Informativni pregled medgeneracijskih vprašanj (*Intergenerational Issues Factsheet*), UNDESA: <https://www.un.org/development/desa/youth/intergenerational-issues-factsheet.html>.

Razvojni program Združenih narodov, cilj 5: <https://www.undp.org/sustainable-development-goals/gender-equality>.

Vse večja potreba po dolgotrajni oskrbi. Predpostavke in dejansko stanje (*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.

Oskrba v starajočem se svetu (*Caregiving in an ageing world*). Poročilo UNDESA o politiki št. 143, 2022, https://www.un.org/development/desa/dpad/wp-content/uploads/sites/45/publication/PB_143.pdf.

Spodbujanje medgeneracijske solidarnosti (*Advancing intergenerational solidarity*), Poročilo o politiki, št. 8, 2010, UNECE: https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Policy-Briefs/8-Policy-brief_AIS.pdf.

Medgeneracijska družinska razmerja v starajočih se družbah (*Intergenerational Family Relationships in Ageing Societies*) 2010, UNECE: https://unece.org/DAM/pau/_docs/age/2010/Intergenerational-Relationships/ECE-WG.1-11.pdf.

Dolgotrajna oskrba starejših. Nova svetovna prednostna naloga za enakost spolov (*Long-term care for older people. A new global gender priority*). Poročilo o politiki, št. 9, Agencija ZN za ženske: <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>.

Mednarodna organizacija dela

Zaščita materinstva v okviru usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja za moške in ženske (*Maternity protection in the context of work-life reconciliation for men and women*), Program Združenih narodov za razvoj, 2011, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/genericdocument/wcms_306489.pdf.

Enciklopedija za zdravje in varnost pri delu, Programi pomoči zaposlenim, Delovna in družinska vprašanja: poseben primer (*Encyclopedia 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>.

Organizacija za varnost in sodelovanje v Evropi

Kako lahko naredimo več za naše družine? Vprašanja, rezultati, cilji politike in priporočila (*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>.

Hoja po robu: informativna predstavitev o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev po fazah otroštva (*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.

Hoja po robu: izogibanje zapori pri zaježitvi virusa (*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.

Pregled zdravstva (*Health at a Glance*), 2021, [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-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).

Drugo

Elektronska platforma za izobraževanje odraslih v Evropi (EPALE): Koristi medgeneracijskih odnosov (*The Benefits of Intergenerational Relationships*),

<https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>.

Tematski sektor za gospodarsko in znanstveno politiko ter kakovost življenja, Generalni direktorat za notranjo politiko, Evropska unija (HOFMAN, Joanna – NIGHTINGALE, Madeline – BRUCKMAYER, Michaela – SILVA, Annemari – PICKEN, Natalie – KUNERTOVA, Linda): Po starševskem dopustu: Spodbude za starše z majhnimi otroki za vrnitev na trg dela (*After parental leave: Incentives for parents with young children to return to the labour market*), 2020.

ROCARD, Eileen – LLENA-NOZAL, Ana: Podpora neformalnim oskrbovalcem starejših: politike, v skladu s katerimi ne bo noben oskrbovalec zapostavljen (*Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind*). Delovni dokumenti OECD o zdravju št. 140, 2022,

[https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C)

[en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C](https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C).