



Bryssel, 3. joulukuuta 2024
(OR. en)

16065/24

SOC 859
GENDER 252
ECOFIN 1371

YHTEENVETO ASIAN KÄSITTELYSTÄ

Lähettiläjä:	Neuvoston pääsihteeristö
Vastaanottaja:	Valtuuskunnat
Ed. asiak. nro:	15104/24 + COR 1
Asia:	Neuvoston päätelmät työ- ja yksityiselämän tasapainon ja sukupuolten tasa-arvon varmistamisesta kaikkien ikäryhmien osalta väestökehityksen haasteiden yhteydessä

Valtuuskunnille toimitetaan oheisena TSTK-neuvoston istunnossaan 2. joulukuuta 2024 hyväksymät päätelmät asiakohdassa mainitusta aiheesta.¹

¹ Tekstiin on tehty pieniä tekstinlaadinnallisia oikaisuja.

Neuvoston päätelmät työ- ja yksityiselämän tasapainon ja sukupuolten tasa-arvon varmistamisesta kaikkien ikäryhmien osalta väestökehityksen haasteiden yhteydessä

EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, joka

TOTEAA SEURAAVAA:

1. Sukupuolten tasa-arvo ja ihmisoikeudet ovat eurooppalaisten arvojen ytimessä. Naisten ja miesten tasa-arvo on Euroopan unionin perusperiaate, joka on kirjattu perussopimukseen ja Euroopan unionin perusoikeuskirjaan, jäljempänä 'perusoikeuskirja'.
2. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 8 artiklassa todetaan, että unioni pyrkii kaikissa toimissaan poistamaan eriarvoisuutta naisten ja miesten välillä sekä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.
3. SEUT 153 artiklan mukaisesti unioni "tukee ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa" muun muassa naisten ja miesten tasa-arvon alalla asioissa, jotka koskevat heidän mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla sekä heidän kohteluaan työssä.
4. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen, jäljempänä 'SEU', 3 artiklassa todetaan, että unioni "torjuu sosiaalista syrjäytymistä ja syrjintää sekä edistää yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja sosiaalista suojelua, naisten ja miesten tasa-arvoa, sukupolvien välistä yhteisvastuuta ja lapsen oikeuksien suojelua".
5. Perusoikeuskirjan 33 artiklan mukaisesti perheen oikeudellinen, taloudellinen ja yhteiskunnallinen suoja on varmistettava. Siinä määrätään myös, että "voidakseen sovittaa yhteen perhe- ja työelämänsä jokaisella on oikeus suojaan irtisanomiselta äitiyteen liittyvän syyn vuoksi sekä oikeus vanhempainlomaan ja palkalliseen äitiyslomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta."

6. Sukupuolten tasa-arvon sekä työ- ja yksityiselämän tasapainon periaatteet tunnustetaan Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission 17. marraskuuta 2017 vahvistaman Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin periaatteissa 2 ja 9.
7. Taloudellisen vakauden, kasvun ja kilpailukyvyn edistäminen edellyttää, että lisätään naisten osallistumista palkkatyöhön ja laadukkaaseen työhön. Sen vuoksi olisi toteutettava toimenpiteitä sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi työmarkkinamahdollisuuksien ja työpaikalla tapahtuvan kohtelun osalta. Erityisesti olisi helpotettava työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista sekä naisten että miesten osalta elämän eri vaiheissa.
8. On olennaisen tärkeää lisätä naisten osallistumista työmarkkinoille, jotta voidaan saavuttaa vuodeksi 2030 asetettu EU:n yleistavoite 20–64-vuotiaiden 78 prosentin työllisyysasteesta. Yleistavoite vahvistettiin Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskevassa toimintasuunnitelmassa, ja EU:n johtajat hyväksyivät sen Portossa toukokuussa 2021 pidetyssä sosiaalialan huippukokouksessa. Tämä edistää osaltaan sukupuolten tasa-arvoa. Toimintasuunnitelmaa on täydennetty osatavoitteella, jonka mukaan vuoteen 2030 mennessä pyritään vähintään puolittamaan sukupuolten välinen työllisyysero vuoteen 2019 verrattuna.
9. Sukupuolten tasa-arvostrategiaa 2020–2025 koskevassa komission tiedonannossa painotetaan, että ”työ- ja yksityiselämän yhdistämisen helpottaminen on yksi keino puuttua työmarkkinoilla vallitseviin sukupuolieroihin” ja että ”molempien vanhempien on mielletävä perheestä huolehtiminen sekä velvollisuudeksi että oikeudeksi”. Strategiassa korostetaan myös, että sukupuolistereotypiat ovat yksi eriarvoisuuden perimmäisistä syistä.
10. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevassa direktiivissä todetaan, että ”työ- ja yksityiselämää tasapainottavalla politiikalla olisi myötävaikutettava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen edistämällä naisten osallistumista työmarkkinoille, hoitovelvoitteiden tasapuolista jakamista miesten ja naisten välillä ja sukupuolten välisen ansiotulo- ja palkkaeron kuromista umpeen” ja että ”tällaisessa politiikassa olisi otettava huomioon väestörakenteen muutokset, mukaan lukien väestön ikääntymisen vaikutukset.”

11. Eurooppalaisessa hoito- ja hoivastrategiassa tähdennetään, että on tärkeää varmistaa korkealaatuiset, kohtuuhintaiset ja saavutettavat hoito- ja hoivapalvelut kaikkialla Euroopan unionissa ja parantaa sekä hoitoa tai hoivaa saavien että sitä ammattimaisesti tai epävirallisesti antavien tilannetta. Strategiaan liittyy kaksi neuvoston suositusta, joista toinen koskee varhaiskasvatusta ja vuoteen 2030 ulottuvia Barcelonan tavoitteita ja toinen kohtuuhintaisen ja laadukkaan pitkäaikaishoidon saatavuutta. Molemmilla suosituksilla edistetään toimenpiteitä, joilla parannetaan sellaisten hoito- ja hoivapalvelujen saavutettavuutta, kohtuuhintaisuutta ja laatua, jotka on tarkoitettu lapsille ja muille huollettaville elämän eri vaiheissa. Strategiaa täydentävät myös neuvoston päätelmät eri elämänvaiheiden hoito- ja hoivajärjestelmien muutoksesta kohti sukupuolinäkökulman huomioon ottavia kokonaisvaltaisia, yksilölähtöisiä ja yhteisöpohjaisia tukimalleja. Päätelmissä korostetaan myös itsenäisen asumisen helpottamisen merkitystä.
12. Avoimista ja ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa annetulla direktiivillä (EU) 2019/1152 pyritään muun muassa parantamaan kaikkien ja erityisesti sellaisten työntekijöiden työehtoja, jotka ovat uudessa ja epätyypillisessä työsuhteessa. Samalla säilytetään mukautuvuus ja innovatiivisuus työmarkkinoilla.
13. Komission tiedonannossa ”Väestörakenteen muutos Euroopassa: toimintavälineistö” todetaan, että ”kaikkia on tuettava, jotta he voivat valita sekä uran että perheen”, että ”valinta haluta lapsia on henkilökohtainen”, että ”elämänlaatu, hoidon ja asuntojen saatavuus sekä työmahdollisuudet ja riittävä toimeentulo voivat kuitenkin vaikuttaa tällaisiin valintoihin” ja että ”yhä useampi nuori lykkää perheen perustamista koskevaa päätöstä tai rajoittaa perheensä kokoa”. Siinä todetaan myös, että ”keskeisiä perheen todellisen ja toivotun koon välistä kuilua selittäviä tekijöitä ovat muun muassa vaikeudet sovittaa yhteen työ- ja hoitovelvollisuudet, sukupuolten jatkuva eriarvoisuus sekä työllisyysnäkyminen, elinkustannuksiin ja asumiseen liittyvä taloudellinen ja sosiaalinen epävarmuus”. Tiedonannossa korostetaan, että politiikkatoimia koskevien valintojen keskiössä on oltava sukupuolten tasa-arvo, perusoikeuksien kunnioittaminen sekä sukupolvien välinen solidaarisuus ja oikeudenmukaisuus.

14. Euroopan talous- ja sosiaalikomitean (ETSK) lausunnossa ”Työ- ja yksityiselämän tarvelähtöisen tasapainon takaaminen kaikille: miten asianmukaiset joustavat työolot voivat tukea sukupolvien välistä solidaarisuutta ja naisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä” korostetaan työ- ja yksityiselämän tarvelähtöiseen tasapainoon tähtäävien ratkaisujen merkitystä joustavissa työjärjestelyissä sekä kohtuuhintaisissa, helposti saatavilla ja saavutettavissa olevissa ja laadukkaissa hoiva- ja hoitopalveluissa, jotka ovat suotuisia kaikille sidosryhmille. Lausunnossa suositellaan kehittämään hoito- ja hoiva-alan välineistö, johon sisältyy pitkäaikaishoitoa koskevia indikaattoreita ja tavoitteita. Lisäksi siinä korostetaan, että on tärkeää kartoittaa EU:n yrityksissä toteutettavien työ- ja yksityiselämän tasapainoa tukevien politiikkojen nykytilannetta, koska ”työntekijöiden tukeminen työ- ja perhevelvoitteiden tasapainottamisessa auttaa paitsi lisäämään tuottavuutta ja pitämään työntekijät yrityksessä, myös parantamaan yrityksen kokonaistulosta”.
15. Alueiden komitean lausunnossa komission väestörakenteen toimintavälineistä korostetaan työ- ja yksityiselämän tasapainon ja sukupolvien välisen solidaarisuuden merkitystä keskeisinä ratkaisuin Euroopan väestökehityksen haasteisiin. Siinä korostetaan, että työ- ja yksityiselämän tasapainon parantaminen kohtuuhintaisen varhaiskasvatuksen ja joustavien työolojen kaltaisilla politiikoilla on olennaisen tärkeää perheiden tukemiseksi ja sen mahdollistamiseksi, että sekä miehet että naiset voivat osallistua täysipainoisesti työvoimaan. Lisäksi siinä korostetaan sukupolvien välistä yhteistyötä, jossa keskitytään aktiivisena ikääntymisen ja sukupolvien välisen osaamisen siirron edistämiseen ja sen varmistamiseen, että kaikenikäiset ihmiset voivat elää tyydyttävää ja itsenäistä elämää ja osallistua samalla yhteiskunnan toimintaan.
16. Neuvosto painotti päätelmissään aiheesta ”Väestökehityksen haasteet – tulevat toimet”, että väestöpolitiikan on oltava luotettavaa ja kestävä, jotta se olisi tehokasta. Se painotti myös, että investoiminen kohtuuhintaiseen ja laadukkaaseen varhaiskasvatukseen voi edistää väestön uusiutumista, hyödyttää sosioekonomisesti heikommassa asemassa olevia lapsia ja parantaa tulevaisuuden työvoiman häiriönsietokykyä samalla, kun saavutetaan parempia sosiaalisia tuloksia.

17. Kuten väestönmuutoksen vaikutuksia käsittelevässä komission yksiköiden valmisteluasiakirjassa todetaan, on ratkaisevan tärkeää vastata väestörakenteen muutoksen aiheuttamiin haasteisiin, jotta voidaan jatkossa varmistaa vauraus ja hyvinvointi EU:ssa. Valmisteluasiakirjan mukaan näitä haasteita ovat väestön ikääntyminen, työikäisen väestön ja yleisemmin koko väestön väheneminen sekä alueellisten erojen kasvaminen, mukaan lukien kasvava kaupunkien ja maaseudun välinen kuilu.
18. Väestörakenteen muutoksen hallinnasta Euroopassa antamissaan päätelmissä neuvosto pani tyytyväisenä merkille väestörakenteen toimintavälineistöä koskevan komission tiedonannon, myös siinä esitetyn analyysin ja kehotuksen noudattaa väestörakenteen muutoksen hallinnassa kokonaisvaltaista lähestymistapaa. Neuvosto korosti myös, että tarvitaan lisätoimia Euroopan väestörakenteen muutoksen hallitsemiseksi siten, että ”pyritään jatkuvasti ottamaan huomioon väestörakenteen muutos ja sen vaikutukset kilpailukykyyn, inhimilliseen pääomaan ja tasa-arvoon”.

KATSOO SEURAAVAA:

19. Unioni on saavuttanut suuria parannuksia työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisen alalla. Erityisesti pienten lasten vanhemmilla on kuitenkin edelleen vaikeuksia sovittaa yhteen työ sekä lastenhoito. Sitkeiden sukupuolistereotyyppien ja usein riittämättömien tukijärjestelmien vuoksi vanhemmat, erityisesti äidit, kohtaavat usein vakavia haasteita vanhemmuuden ja työuran yhteensovittamisessa. Vaikka yhä useammat isät hyödyntävät isyys- ja vanhempainvapaan kaltaisia toimenpiteitä, naiset tekevät edelleen suhteettoman suuren osan sekä palkattomasta hoivatyöstä että kotitaloustyöstä, mikä aiheuttaa moninkertaisen taakan heidän palatessaan työmarkkinoille lapsen syntymän jälkeen. Miehet eivät mukauta palkallista työaikaansa hoito- ja hoivavelvoitteiden mukaan samassa määrin kuin naiset. Tästä johtuva hoito- ja hoivavastuun epätasainen jakautuminen sukupuolten välillä vaikuttaa kielteisesti naisten työllisyysasteeseen ja urakehitykseen, mikä lisää muita sukupuolten välisiä eroja, kuten sukupuolten palkkaeroja ja naisten suurempaa köyhyysriskiä.

20. Suurin hoito- ja hoivavastuu lankeaa käytännössä naisille. Yksi tapa nostaa hoito- ja hoivavelvoitteisten naisten työllisyysastetta on harjoittaa toimintapolitiikkaa, jolla taataan joustavat työjärjestelyt tai tuetaan niiden saatavuutta. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevalla direktiivillä pyritään helpottamaan niiden työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista, joilla on lapsia tai jotka hoitavat omaisiaan. Kyseinen direktiivi antaa vanhemmille ja omaistaan hoitaville oikeuden pyytää joustavia työjärjestelyjä. Tällaisia työjärjestelyjä voivat olla paitsi osa-aikatyö, joustavat työajat ja etätyö, myös lyhennetty työaika. On kuitenkin ratkaisevan tärkeää varmistaa, että kyseisten järjestelyjen käytöllä ei ole haitallisia vaikutuksia työntekijöiden uralla etenemiseen, palkkakehitykseen, tuloihin, taloudelliseen omavaraisuuteen, työaikoihin ja eläkeoikeuksiin. Tämä voi olla erityisen epäedullista naisille, jos he käyttävät joustavia työjärjestelyjä useammin kuin miehet. Direktiivillä luodut oikeudet ovat keskeisessä asemassa pyrittäessä jakamaan hoitovelvoitteet tasapuolisemmin naisten ja miesten kesken ja lisäämään naisten osallistumista työmarkkinoille. Sovellettavien sääntöjen mukaan oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä kuuluu kuitenkin vain vanhemmille tai omaistaan hoitaville eikä työnantajalle.
21. Joustavien työjärjestelyjen tarkoituksena on lisätä tasapainoa työ- ja yksityiselämän välillä, mutta ne voivat myös vahvistaa sukupuolistereotypioita ja perinteisiä roolimalleja, sillä naiset kantavat usein suurimman osan hoito- ja hoivavastuusta. EU:ssa 29,1 prosenttia naistyöntekijöistä työskentelee osa-aikaisesti, kun taas miesten vastaava osuus on vain 9,2 prosenttia. Lisäksi jäsenvaltiot eroavat toisistaan merkittävästi paitsi osa-aikatyötä tekevien naisten ja miesten osuuksien ja osa-aikatyöhön ryhtymisen syiden suhteen myös sen suhteen, millaisia mahdollisuuksia tällaisilla työntekijöillä on mukauttaa työaikaansa, jos he niin haluavat.

22. Koska naisten ja miesten osallistuminen työmarkkinoille, palkkaus, työaika ja urakehitys lapsen syntymän jälkeen eroavat edelleen merkittävästi muun muassa sukupuolistereotyyppien ja perinteisten roolimallien vuoksi, toimintapolitiikat, joilla edistetään palkkatyön ja palkattoman hoiva- ja hoitotyön tasapuolista jakautumista, ovat olennaisen tärkeitä, jotta miehet saadaan osallistumaan hoiva- ja hoitovelvollisuuksiin. Riittävällä tasolla korvattu vanhempainvapaa, joka on henkilökohtainen ja jota ei voida siirtää, sekä irtisanomissuoja ja suoja syrjinnältä EU:n lainsäädännön mukaisesti, auttavat uusia vanhempia, erityisesti äitejä, palaamaan työhön. Tällaiset toimintapolitiikat voivat auttaa tasapainottamaan vanhempien välistä hoito- ja hoivataakkaa, luomaan paremman työ- ja yksityiselämän tasapainon sekä naisille että miehille ja nostamaan naisten työllisyysastetta. Ne voivat myös helpottaa naisten urakehitystä, kun on kyse palkkauksesta ja etenemisestä päätöksentekotehtäviin, ja siten edistää merkittävästi sukupuolten tasa-arvoa.
23. Lasten kasvattaminen on pitkän aikavälin hanke, ja jotta väestöpolitiikka olisi tehokasta, sen tulee olla luotettavaa ja kestävää. Investoiminen kohtuuhintaiseen ja laadukkaaseen varhaiskasvatukseen voi edistää väestön uusiutumista ja tuottaa merkittäviä myönteisiä vaikutuksia erityisesti sosioekonomisesti heikommassa asemassa oleville lapsille, mikä puolestaan parantaa tulevien työntekijöiden kykyä selviytyä väestörakenteen aiheuttamista haasteista ja saavuttaa parempia sosiaalisia tuloksia koko elämänkaaren ajan.
24. EU:ssa on noin 7,8 miljoonaa yksinhuoltajaa, ja 80 prosenttia heistä on naisia.² Voidakseen osallistua työmarkkinoille yksinhuoltajat tarvitsevat kattavia joustavia tukijärjestelmiä, muun muassa järjestelyjä työpaikalla ja varhaiskasvatuspalveluja, jotka on mukautettu vanhempien työajan mukaan.³

² Euroopan tasa-arvoinstituutin laskelmat, jotka perustuvat vuoden 2022 EU-SILC-tutkimuksen mikroaineistoon.

³ Ks. edellinen alaviite.

25. EU:ssa hoito- ja hoivavastuu on huomattavassa määrin naisten harteilla. Naisista 25 prosenttia ilmoittaa hoito- ja hoivavelvoitteet yhdeksi niistä syistä, miksi he eivät osallistu työmarkkinoille tai miksi he tekevät osa-aikatyötä. Vastaava miesten osuus on vain 5,1 prosenttia.⁴ Kuten Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) selvityksessä todetaan, noin 56 prosenttia naisista, joilla on alle 12-vuotiaita lapsia, käyttää vähintään viisi tuntia päivässä lastenhoitotehtäviin. Miesten vastaava osuus on 26 prosenttia.⁵ Tästä epätasapainosta arvioidaan koituvan vuosittain 242 miljardin euron kulut.⁶ Näin ollen mahdollisuus käyttää saatavissa olevia, kohtuuhintaisia ja korkealaatuisia virallisesti järjestettyjä hoito- ja hoivapalveluja on ratkaisevan tärkeää, jotta voidaan vähentää naisiin kohdistuvaa epävirallisen hoito- ja hoivatyön taakkaa ja edistää sukupuolten tasa-arvoa, sillä varhaiskasvatuspalveluja käyttävät naiset, joilla on pieniä lapsia, ovat todennäköisemmin työelämässä ja käyttävät vähemmän aikaansa lastenhoitoon. Hoito- ja hoivatyö on olennaisen tärkeää yhteiskuntien kollektiivisen hyvinvoinnin kannalta. Sen vuoksi on tärkeää, että hoito- ja hoiva-alan työntekijöitä arvostetaan yhteiskunnassa ja että heille tarjotaan riittävät uranäkymät ja koulutusmahdollisuudet. Toinen tärkeä haaste on riittävän henkilöstömäärän varmistaminen. **Myös huolehtiminen pitkäaikaista tukea tarvitsevista ikäihmisistä ja huollettavina olevista aikuisista on pääasiassa naisten harteilla koko heidän elämänsä ajan. Naiset pyrkivät usein tasapainottamaan palkkatyön ja hoito- tai hoivatyön. Tämä on suuri sosiaalinen haaste, joka rajoittaa naisten työmarkkinapotentiaalia väestön ikääntymisen myötä. Sekä naisilla että miehillä, jotka tarjoavat epävirallista pitkäaikaishoitoa ja tukea, on monia haasteita työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisessa.**

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

⁵ Euroopan tasa-arvoinstituutti: 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. Osa-aikatyön tekeminen, vanhempainvapaiden pitäminen ja työstä poissaolo sairaiden perheenjäsenien hoitamiseksi on yleisempää naisten kuin miesten keskuudessa. Naiset myös todennäköisesti tekevät enemmän palkatonta hoito- ja hoivatyötä ja kotitaloustyötä kuin miehet. Lisäksi naiset käyttävät enemmän aikaa lastenhoitoon, omaishoitoon ja kotitaloustöihin, kun taas miesten painopiste lasten suhteen on enemmän oppimisessa ja vapaa-ajan toiminnassa. Tämä kuvastaa ja vahvistaa sukupuolistereotypioita ja ylläpitää naisten ja miesten eriarvoisuutta sekä työpaikoilla että kotona. Sen vuoksi tarvitaan kohdennettuja työ- ja yksityiselämää tasapainottavia toimintapolitiikkoja. Näin voidaan edistää miesten yhdenvertaista osallistumista hoito- ja hoivatyöhön, kuroa umpeen kuilua sukupuolten välillä ja torjua sukupuolistereotypioita.
27. Isyysvapaa ja vanhempainvapaa, joka ei ole siirrettävissä, suurempi jousto ja korkeat tulonkorvausasteet tällaisten vapaiden aikana kannustavat isiä käyttämään kyseisiä vapaita aiempaa useammin. Jos isät käyttävät isyys- ja vanhempainvapaansa varhaisessa vaiheessa, tämä edistää hoito- ja hoivavelvoitteiden sekä kotitalousvelvoitteiden tasapuolista jakautumista yleisellä tasolla, myös pidemmällä aikavälillä.
28. ”Voileipäsukupolvella” tarkoitetaan henkilöitä, jotka huolehtivat samanaikaisesti lapsista, huollettavina olevista aikuisista ja ikääntyvistä omaisista, joilla on hoito-, hoiva- ja tukitarpeita. Nämä henkilöt ovat useimmiten naisia. Tarvitaan uusia toimia sekä nykyisten toimintapolitiikkojen ja resurssien tehostamista, jotta voidaan parantaa kokopäivätyön kanssa yhteensopivan, saavutettavan, kohtuuhintaisen ja korkealaatuisen virallisen varhaiskasvatuksen ja pitkäaikaishoidon tarjontaa. Eurostatin mukaan 16–74-vuotiaista naisista 50 prosenttia ja miehistä 45,9 prosenttia osallistuu lastenhoitoon ja omaistensa pitkäaikaishoitoon. Lisäksi omaishoitoon osallistuminen voi vaikuttaa kielteisesti hoitoa tai hoivaa antavan fyysiseen terveyteen, mielenterveyteen ja hyvinvointiin. Tämä koskee erityisesti naisia, joilla on usein huolehdittavanaan myös perhe.⁷ Sukupolvien välinen solidaarisuus voi vapaaehtoiselta pohjalta täydentää sukupuolten tasa-arvoa ja auttaa edistämään sitä edellyttäen, että pyritään varmistamaan, että omaishoitotyö jaetaan tasapuolisesti ilman sukupuolistereotypioita ja että sitä ei säilytetä pääasiassa naisille ja tytöille.

⁷ Euroopan tasa-arvoinstituutti: 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. Sukupolvien välinen yhteistyö ja solidaarisuus voivat hyödyttää kaikkia sukupolvia. Sukupolvien väliset ihmissuhteet voivat piristää ikäihmisiä, antaa heille elinvoimaa ja auttaa torjumaan masennusta ja yksinäisyyttä. Ne voivat myös tukea kognitiivisen toiminnan stimulointia ja tarjota ikäihmisille mahdollisuuden hankkia uusia taitoja. Toisaalta omaishoito, joka on pääasiassa naisten vastuulla, voi aiheuttaa vakavia fyysisiä, psyykkisiä ja taloudellisia seurauksia, kuten työllistymismahdollisuuksien vähenemistä ja eläkkeen pienenemistä. Lisäksi sukupolvien välisen yhteistyön, joka voi tarjota arvokasta tukea, olisi perustuttava vapaaehtoisuuteen yhdessä vankkojen julkisten hoito- ja hoivapalvelujen ja sosiaalisen suojelun järjestelmien kanssa, joissa otetaan huomioon sukupuolinäkökulma. Valtion investoinnit ovat olennaisen tärkeitä sen varmistamiseksi, että sekä nuorempien että vanhempien sukupolvien tarpeet täyttyvät riittävällä tavalla. Näitä periaatteita ja toimintapolitiikkoja on myös täydennettävä taloudellisilla kannustimilla, joilla edistetään osallistumista työmarkkinoille.
30. Viralliset varhaiskasvatuspalvelut ja muut hyvinvointivaltion tarjoamat hoito- ja hoivapalvelut sekä tukipalvelut ovat ensiarvoisen tärkeitä. Vanhemmat sukupolvet voivat kuitenkin mahdollisuuksien mukaan halutessaan toimia tärkeässä roolissa työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamisen tukijoina, kun on kyse pienten lasten vanhemmista ja erityisesti naisista, jotka haluavat palata työmarkkinoille. Nuoret aikuiset voivat myös halutessaan tukea vanhempiaan ja isovanhempiaan, jotka tarvitsevat apua vanhetessaan. Lisäksi iäkkäämmät perheenjäsenet tai yhteisön jäsenet voivat halutessaan asettua mentorin rooliin ja jakaa tietämystä ja osaamista, täydentää perhesuhteita tai antaa tukea, jos perhesiteet ovat hauraat.
31. Koska elinajanodote nousee edelleen kaikkialla Euroopassa, jäsenvaltioiden eläke- ja sosiaaliturvajärjestelmien riittävyyden varmistaminen tulevaisuudessa edellyttää mukautuksia, kuten sekä naisten että miesten työurien pidentämistä.
32. Vaikka apu, jolla vanhemmat sukupolvet tukevat työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista, voi hyödyttää kaikkia osapuolia, on tärkeää varmistaa, että se ei vaikuta haitallisesti asianomaisten vanhempien sukupolvien tuloihin, asemaan työmarkkinoilla ja henkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin.

33. Lisäksi kaikkialla Euroopassa monet nuoret, erityisesti nuoret tytöt, osallistuvat hoito- ja hoivatyöhön ja antavat emotionaalista tai käytännön tukea perheenjäsenille, jotka ovat ikäihmisiä, joilla on hoito- tai hoivatarpeita taikka joilla on jokin vamma tai krooninen sairaus. Hoito- ja hoivatyöhön osallistuminen voi vahvistaa nuorten minäkuvaa, itsetuntoa ja empatiakykyä ja muovata heistä ikäistään kypsempiä. Tällaisella vuorovaikutuksella voi olla molemminpuolisia etuja. Kuitenkin hoito- ja hoivatyöhön, johon on osallistuttu jo nuorena, saattaa liittyä riskejä. Nuorilla, joiden perheessä on hoitoa tarvitsevia perheenjäseniä, on yleensä muita nuoria enemmän mielenterveysongelmia ja he saavat yleensä muita nuoria huonompia tuloksia koulussa, ja tällä on pitkällä aikavälillä yhä haitallisempia seurauksia heidän tuloihinsa ja yhteiskuntaan osallistumiseensa.
34. Nämä päätelmät perustuvat neuvoston, komission ja Euroopan parlamentin sekä alan keskeisten sidosryhmien aiempaan työhön ja poliittisiin sitoumuksiin sekä liitteessä lueteltuihin asiakirjoihin.

**KEHOTTA JÄSENVALTIOITA NIIDEN TOIMIVALLAN MUKAISESTI SEKÄ
TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN ROOLI JA RIIPPUMATTOMUUS JA KANSALLISET
OLOSUHTEET HUOMIOON OTTAEN**

35. EDISTÄMÄÄN työnantajien ja työmarkkinaosapuolten pyrkimyksiä kehittää, vahvistaa ja toteuttaa toimintapolitiikkoja, joilla varmistetaan työ- ja yksityiselämän tasapaino sekä naisten että miesten osalta heidän kaikessa moninaisuudessaan, työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseen tähtääviä mielenterveyspolitiikkoja sekä perheystävällisiä työpaikkojen toimintalinjoja, joissa otetaan huomioon sukupuolinäkökulma, mukaan lukien imetysmyönteisyys, ja isille suunnattua kohdennettua tiedotusta siten, että vastataan vanhempien tarpeisiin ja odotuksiin ja mahdollistetaan lasten emotionaalisten, psyykkisten ja fyysisten tarpeiden täyttyminen.
36. VARMISTAMAAN kohtuuhintaiset, saavutettavat ja korkealaatuiset varhaiskasvatuspalvelut lapsille, vammaisille henkilöille, ikäihmisille ja muille apua tarvitseville henkilöille, mukaan lukien kotihoito ja yhteisöperustainen hoito, joilla tuetaan itsenäistä asumista, asiaankuuluvien neuvoston suositusten mukaisesti.

37. JATKAMAAN varhaiskasvatustaloudellista politiikkaa varhaiskasvatuksesta ja vuoteen 2030 ulottuvista Barcelonan tavoitteista annetun neuvoston suosituksen mukaisesti. On olennaisen tärkeää parantaa vanhempainvapaata koskevia toimenpiteitä ja varhaiskasvatuspalveluja sekä tukea yksinhuoltajaperheitä muun muassa taloudellisen tuen avulla.
38. NOPEUTTAMAAN eurooppalaisen lapsitakuun toteuttamista, erityisesti kun on kyse tehokkaan ja maksuttoman varhaiskasvatuksen tarjoamisesta köyhyyden tai sosiaalisen syrjäytymisen vaarassa oleville lapsille.
39. LISÄÄMÄÄN työnantajien TIETOISUUTTA, jotta he voivat TUKEA työkäytäntöjä, jotka mukautuvat työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin, kuten etätyötä ja joustavia työjärjestelyjä, myös lyhennettyä työviikkoa tai työaikaa, sekä erityisvapaiden ja niihin liittyvän suojelun tarjoamista sekä muita aloitteita, jotta työ- ja yksityiselämän tasapainoa voitaisiin parantaa kaikkien osalta, erityisesti niiden osalta, joilla on pieniä lapsia, ja sellaisten työntekijöiden osalta, joilla on muita hoito- ja hoivavelvoitteita. OTTAMAAN HUOMIOON vammaisten työntekijöiden tarpeet tässä yhteydessä. Lisäksi on tärkeää tunnustaa, että tasapainon puute työ-, perhe- ja yksityiselämän välillä on työterveysriski, ja toteuttaa ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä tämän riskin torjumiseksi.
40. LISÄÄMÄÄN TIETOISUUTTA siitä, että kaikki vanhemmat, erityisesti äidit, saattavat tarvita tukea työ- ja yksityiselämänsä tasapainon parantamiseksi ja että työnantajat voivat toimia tässä yhteydessä myönteisessä roolissa vastaamalla aktiivisesti kaikkien työvoimaansa kuuluvien vanhempien ja muiden hoitoa tai hoivaa antavien henkilöiden yksilöllisiin tarpeisiin.

41. VARMISTAMAAN, että EU:n lainsäädäntö, joka koskee naisten ja miesten yhtäläisiä mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa sekä vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamista, saatetaan oikea-aikaisesti ja asianmukaisesti osaksi kansallista lainsäädäntöä ja pannaan täytäntöön ottaen huomioon, että palkaton hoito- ja hoivatyö jakautuu epätasaisesti naisten kustannuksella.
42. TOTEUTTAMAAN TOIMENPITEITÄ, joilla vahvistetaan osallistavien, saavutettavien, joustavien, kohtuuhintaisten ja korkealaatuisten varhaiskasvatuspalvelujen ja lapsille ja muille huollettaville suunnattujen hoito- ja hoivapalvelujen tarjontaa elämän eri vaiheissa, jotta voidaan tukea vanhempia, joilla on hoito- hoivavelvoitteita, samalla kun varmistetaan, että painopiste on vahvasti myönteisten vaikutusten tuottamisessa lapsille ja muille hoitoa tai hoivaa saaville. LISÄÄMÄÄN TIETOISUUTTA hoito- ja hoivatyön sosioekonomisesta merkityksestä ja arvosta; hoito- ja hoivatyö on yhteiskuntien kollektiivisen hyvinvoinnin kannalta olennaisen tärkeä. PARANTAMAAN alan työntekijöiden työoloja ja -ehtoja sen varmistamiseksi, että palveluja on saatavilla riittävästi.
43. ENNALTAEHKÄISEMÄÄN ja TORJUMAAN TEHOKKAASTI syrjintä- ja vastatoimia tapauksissa, joissa on kyse raskaudesta tai vanhemmuudesta, hoito- tai hoivavelvoitteisiin liittyvän vapaan, kuten äitiys- tai isyysvapaan, perhevapaan eri muotojen tai omaishoitovapaan käyttämisestä tai pyytämisestä taikka joustavan työjärjestelyn pyytämisestä, varmistamalla, että EU:n lainsäädäntöä noudatetaan.
44. EDISTÄMÄÄN valistusaloitteita, erityisesti koulutuksen alalla, korostaen hyötyjä, joita hoito- ja hoiva- sekä kotitalousvelvoitteiden tasapuolisesta jakamisesta naisten ja miesten välillä saadaan, myös sukupuolistereotyypioiden torjumiseksi.
45. HARKITSEMAAN toimintapolitiikkoja ja toimenpiteitä, joilla parannetaan epävirallista hoitoa ja hoivaa antavien työllisyysnäkymiä, kun keskiössä ovat erityisesti yli 50-vuotiaat naiset, joiden työllisyysaste on alhainen. Tällaisia toimenpiteitä voisivat olla muun muassa koulutuksen, neuvonnan ja psykologisen tuen tarjoaminen sekä korkealaatuisten pitkäaikaishoitopalvelujen saatavuuden parantaminen.

46. TEKEMÄÄN YHTEISTYÖTÄ tarpeen tullen työnantajien ja työntekijöiden edustajien kanssa, jotta voidaan lisätä tietoisuutta ja tarjota koulutusta johtajille ja henkilöstön jäsenille työntekijöiden sitouttamisen taloudellisista ja yhteiskunnallisista hyödyistä. Lisäksi toimintapolitiikoissa, joilla varmistetaan vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapaino, on tärkeää ottaa huomioon sukupuolinäkökohdat ja välttää sukupuolivinoumat, muun muassa naispuolisten osaajien sitouttamiseksi.
47. EDISTÄMÄÄN työehtosopimusneuvottelujen ja työmarkkinavuoropuhelun käyttöä suunniteltaessa ja toteutettaessa työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevia toimintapolitiikkoja, myös joustavia työjärjestelyjä, jotta voidaan vastata vanhempien ja omaistaan hoitavien tarpeisiin.
48. LISÄÄMÄÄN TIETOISUUTTA sukupuolistereotypioista ja -vinoumista jo varhaisesta iästä alkaen ja TORJUMAAN niitä erityisesti koulutuksen ja työllisyyden alalla sekä yleisesti yhteiskunnassa. Yhtenä tavoitteena on edistää miesten tasavertaista osallistumista kotitaloustyöhön, epäviralliseen hoito- ja hoivatyöhön ja omien lasten ja muiden huollettavien hoitoon, myös siten, että he käyttävät perhe-, isyys- ja omaishoitovapaata. LISÄÄMÄÄN TIETOISUUTTA koko yhteiskunnassa siitä, että miesten aktiivinen ja tasavertainen panos on tärkeää näissä asioissa. EDISTÄMÄÄN miesten ja poikien osallisuutta niin muutoksen tekijöinä kuin siitä hyötyjinä ja sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa palkallisessa ja palkattomassa hoito- ja hoivatyössä. VARmistamaan, että tiedot tarjolla olevista vanhempainetuuksista ja niitä koskevista säännöistä ja lakisääteisistä oikeuksista ovat helposti saatavilla.
49. EDISTÄMÄÄN oikeusperustaista lähestymistapaa, jotta voidaan tukea yksilöitä, erityisesti naisia ja tyttöjä, jotka samanaikaisesti sekä kasvattavat lapsia että hoitavat iäkkäämpiä perheenjäseniä tai sukulaisia, joilla on toimintarajoitteita tai vakavia sairauksia. Jotta nämä epävirallista hoito- ja hoivatyötä tekevät henkilöt voisivat sovittaa yhteen työ-, perhe- ja yksityiselämän ja tehdä omat valintansa tältä osin, he tarvitsevat erityistä tukea. Tällaista tukea ovat muun muassa toimenpiteet työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseksi, tilapäishoito, koulutus, terveys- ja turvallisuustoimenpiteet, neuvonta, terveyspalvelut ja psykologinen tuki sekä taloudellinen tuki.

50. OTTAMAAN ERITYISESTI HUOMIOON sellaisten henkilöiden ja perheiden tarpeet, jotka ovat haavoittuvassa asemassa, ja VAHVISTAMAAN kannustimia, joiden avulla tällaisten henkilöiden ja perheiden on helpompi parantaa työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittamista. TARJOAMAAN lisätukea vanhemmille, joilla on jokin vamma tai joiden lapsella on jokin vamma tai sairaus, ottaen huomioon heidän erityiset tukipalveluiden, myös henkilökohtaisen avustuksen, ja terveydenhoidon tarpeensa. OTTAMAAN HUOMIOON yksinhuoltajaperheiden tilanteen suunniteltaessa toimintapolitiikkoja vanhempien tueksi.
51. EDISTÄMÄÄN sukupolvien välistä solidaarisuutta helpottamalla toimintapolitiikkoja ja toimenpiteitä, joilla tarjotaan eri ikäryhmien välistä toimintaa ja yhteistyötä. Erityispaino on tässä yhteydessä keskinäisessä tukemisessa, työ- ja yksityiselämän tasapainon varmistamisessa ja kaikkia yksilöitä tukevan yhteisön luomisessa. LISÄÄMÄÄN tarvittaessa TIETOISUUTTA ikäihmisistä huolehtimisen, myös lähipiirin antaman hoidon ja hoivan, yhteiskunnallisesta arvosta.
52. TUKEMAAN paikallisviranomaisia tuotaessa yhteen nuoria ja ikäihmisiä monisukupolvisten kohtaamispaikkojen kaltaisissa aloitteissa ja vapaaehtoistoiminnassa sekä jakamalla hyviä käytäntöjä perheystävällisistä ja osallistavista toimintapolitiikoista ja edistämällä sukupolvien välistä vuoropuhelua ja solidaarisuutta.
53. TARJOAMAAN ikäihmisille mahdollisuuksia osallistua toimintaan, joka vastaa heidän kokemuksiinsa ja tietämystään, hyödyntäen siten heidän potentiaaliaan ja kannustaen heitä pitämään kiinni aktiivisesta roolistaan yhteiskunnassa ja lähiyhteisössään. TUKEMAAN toimia, joilla edistetään aktiivisena ja terveenä ikääntymistä, ja luomaan siten perusta pitemmälle ja kestävämmälle työelämälle väestöhaasteiden yhteydessä. EDISTÄMÄÄN oikeuksiin perustuvaa ja kaikki elämänvaiheet kattavaa näkökulmaa ikääntymiseen, samalla kun otetaan huomioon kaikkien yhteiskunnan jäsenten erilaiset tarpeet ja potentiaali.
54. EDISTÄMÄÄN nuorten vapaaehtoishjelmia, joiden keskiössä on ikäihmisten auttaminen arkirutiineissa, ja siten myös huolenpito- ja vastuukulttuuria.

55. TUKEMAAN yhteisöaloitteita, joilla lisätään nuorten tietoisuutta siitä, mitä hyötyjä ikäihmisten avustamiseen digitaalisten hankkimisessa liittyy. Näin voidaan auttaa kuromaan umpeen eri ikäryhmien välistä digikuilua ja edistää sukupolvien välistä solidaarisuutta kaikkien hyväksi.
56. HYÖDYNTÄMÄÄN MAHDOLLISUUKSIA, joita erilaisista EU:n tason taloudellisista ja teknisistä tukivälineistä tarjotaan sellaisten politiikka- ja investointitoimien suunnittelua varten, joiden ansiosta voidaan vastata tehokkaasti väestökehityksen haasteisiin. Näihin toimiin kuuluvat muun muassa saavutettavat, kohtuuhintaiset ja korkealaatuiset varhaiskasvatus- ja pitkäaikaishoitopalvelut. Samalla on varmistettava, että nämä toimet mukautetaan alueellisten ja paikallisten erityisolojen mukaisiksi, ja luotava edellytykset alue- ja paikallisviranomaisten sekä muiden sidosryhmien aktiiviselle osallistumiselle, myös vertaisoppimisen kautta.

KEHOTTA EUROOPAN KOMISSIOTA JA JÄSENVALTIOITA NIIDEN TOIMIVALLAN MUKAISESTI SEKÄ TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN ROOLI JA RIIPPUMATTOMUUS HUOMIOON OTTAEN

57. HELPOTTAMAAN yhteistyötä päättäjien, alue- ja paikallisviranomaisten, työnantajien, työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan organisaatioiden välillä, jotta voidaan helpottaa tietämyksen jakamista työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja hoito- ja hoivavelvoitteiden tasapuolisesta jakautumisesta naisten ja miesten välillä sukupuolten tasa-arvon ja naisten taloudellisen riippumattomuuden edistäjänä väestökehityksen haasteiden yhteydessä.
58. LISÄÄMÄÄN TIETOISUUTTA ikä syrjinnästä, sen seurauksista yksilöille ja koko yhteiskunnalle sekä tarpeesta ja mahdollisuuksista torjua sitä, kaikissa yhteiskunnan osissa ja kaikissa asiaankuuluvissa sidosryhmissä, myös työnantajien ja päättäjien keskuudessa.
59. JATKAMAAN eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten kannustamista ja tukemista, jotta nämä käsittelevät työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen liittyviä kysymyksiä toimialojen välisissä ja alakohtaisissa työmarkkinaosapuolten neuvottelukomiteoissaan.

60. KANNUSTAMAAN parannuksiin ikäihmisten työllistymismahdollisuuksissa ja asiaan liittyvissä kannustimissa sekä työolojen ja -ehtojen alalla, edistämään ikäihmisten osallistumista yhteiskuntaan ja lisäämään tietoisuutta heidän potentiaalistaan ja antamastaan panoksesta ja siten tunnustamaan heidät voimavaraksi yhteiskunnassa. VAHVISTAMAAN ikäihmisten roolia mentoroinnissa, tietämyksen jakamisessa ja sosiaalisten siteiden ylläpitämisessä. VÄHENTÄMÄÄN ikäihmisten yksinäisyyttä ja TUKEMAAN pyrkimyksiä parantaa heidän psyykkistä ja fyysistä terveyttään.
61. EDISTÄMÄÄN palkattoman hoito- ja hoivatyön sekä kotitalousvelvoitteiden tasapuolista jakautumista naisten ja miesten välillä sekä JATKAMAAN toimenpiteitä, myös hyvien käytäntöjen vaihtoa, jotta voidaan lisätä isien, miespuolisten kumppanien ja epävirallista hoito- ja hoivatyötä tekevien miesten osallistumista lastenhoitoon, myös siten, että he käyttävät perhevapaata, mikä hyödyttää sekä isiä että lapsia, ja tällaisten miesten panostusta pitkäaikaishoitoon. Tavoitteena on palkkatyön ja palkattoman hoito- ja hoivatyön tasapuolinen jakautuminen naisten ja miesten välillä, mikä edistää sukupuolten tasa-arvoa ja helpottaa naisten pääsyä työmarkkinoille, urakehitystä ja taloudellista riippumattomuutta.
62. EDISTÄMÄÄN sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamista sellaisten toimenpiteiden suunnittelun, toteuttamisen ja arvioimisen yhteydessä, joilla vahvistetaan työ- ja yksityiselämän tasapainoa kaikkien osalta ja vastataan väestökehityksen haasteisiin.

KEHOTTA EUROOPAN KOMISSIOTA

63. LISÄÄMÄÄN TIETOISUUTTA työnantajien ja työntekijöiden keskuudessa asiaa koskevaan EU:n lainsäädäntöön perustuvista oikeuksista pyytää toimenpiteitä, joissa otetaan huomioon yksilöiden tarpeet, joita ovat muun muassa henkilökohtainen vanhempainvapaa, joka ei ole siirrettävissä, ja joustavat työjärjestelyt, oikeudellisesta suojasta irtisanomista ja syrjintää vastaan sekä työhön liittyvistä oikeuksista, kun on kyse samojen työolojen ja -ehtojen tarjoamisesta tai mahdollisista parannuksista työoloissa ja -ehdoissa ja palkkauksessa äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaalta palattaessa. KANNUSTAMAAN tätä varten parannuksiin sukupuolen mukaan eritellyn datan keräämisessä, jotta voidaan riittävällä tavalla mitata äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata koskevien suojelutoimenpiteiden tosiasiallinen kattavuus, mukaan lukien joustaviin työjärjestelyihin liittyvät toimenpiteet, ja niiden tulokset.
64. TUKEMAAN tutkimusta, jossa otetaan huomioon kaikki elämänvaiheet kattava näkökulma, tarkastellaan eri elämäntilanteissa olevien yksilöiden tarpeita, jotka liittyvät työ- ja yksityiselämän tasapainoon, myös perhe-elämän ja palkkatyön yhteensovittamiseen, ja käytetään perustana komission väestörakenteen toimintavälineistöä.
65. KANNUSTAMAAN hyvien käytäntöjen vaihtamiseen, jotta voidaan edistää lastenhoito- ja omaishoitovelvoitteiden tasapuolista jakautumista naisten ja miesten välillä. Näin voidaan lievittää yhteiskunnallista ja taloudellista taakkaa, josta epävirallista hoito- ja hoivatyötä tekevät naiset kantavat suhteettoman suuren osan, ja vahvistaa tällaisten naisten taloudellista riippumattomuutta. Tässä yhteydessä olisi otettava huomioon apu, jota tarjotaan yksinhuoltajille (jotka ovat useimmiten yksinhuoltajaäitejä) palkkatyön ja palkattomien hoito- ja hoivavelvoitteiden yhdistämiseksi.
66. VAHVISTAMAAN UUDELLEEN sitoumuksensa edistää ja suojella ikäihmisten oikeuksia ja etuja kiinnittäen erityistä huomiota ikääntyneiden naisten ja vammaisten ikäihmisten tarpeisiin, muun muassa edistämällä tervettä pitkäikäisyyttä aloitteilla ja ohjelmilla, joita toteutetaan kaikilla asiaankuuluvilla politiikan aloilla. Tässä yhteydessä sovelletaan moniperusteista lähestymistapaa ja otetaan huomioon sukupuolinäkökulma sekä sukupolvien välinen solidaarisuus.

67. JATKAMAAN tuen antamista EU:n tason toimintapolitiikoille, joilla pyritään parantamaan perhe-elämän ja palkkatyön yhteensovittamista, erityisesti varmistamalla työ- ja yksityiselämän tasapaino ja laadukkaan varhaiskasvatuksen saatavuus, jotta voidaan edistää sukupuolten tasa-arvoa, ja lisäämään nuorempien ja vanhempien sukupolvien vaikutusmahdollisuuksia sekä tuottamaan myönteisiä vaikutuksia lapsille, erityisesti keinona parantaa kilpailukykyä komission väestörakenteen toimintavälineistön mukaisesti.
68. HELPOTTAMAAN väestönäkökohtien valtavirtaistamista ja ottamaan huomioon sukupuolinäkökulma suunniteltaessa asiaankuuluvia toimintapoliittisia ehdotuksia ja, jos tarpeen, ARVIOIMAAN, miten niillä voidaan osaltaan ratkaista väestönkehityksen haasteet, kuten väestön ikääntyminen, työikäisen väestön väheneminen ja kaupunkien ja maaseudun välinen kuiluun, joka syvenee entisestään.
-

Viiteasiakirjat

Unionin primaarioikeus

Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto, EUVL C 326, 26.10.2012, s. 47.

Euroopan unionista tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto, EUVL C 326, 26.10.2012, s. 13.

Euroopan unionin perusoikeuskirja, EYVL C 303, 14.12.2007, s. 1.

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1158, annettu 20 päivänä kesäkuuta 2019, vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta, EUVL L 188, 12.7.2019, s. 79.

Euroopan unionin neuvosto

Euroopan tasa-arvosopimus (2011–2020) (7370/11)

Neuvoston päätelmät työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta väestörakenteen muuttuessa (10324/11).

Neuvoston päätelmät aiheesta ”Väestönkehityksen haasteet – tulevat toimet” (8668/20)

Neuvoston päätelmät aiheesta ”Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen: palkkatyön ja palkattoman hoitotyön arvostaminen ja jakautuminen” (2020) (13584/20)

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

Neuvoston päätelmät väestörakenteen muutoksen hallinnasta Euroopassa (16754/23)

Neuvoston päätelmät eri elämänvaiheiden hoito- ja hoivajärjestelmien muutoksesta kohti sukupuolinäkökulman huomioon ottavia kokonaisvaltaisia, yksilölähtöisiä ja yhteisöpohjaisia tukimalleja (16094/1/23 REV 1)

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

Neuvoston suositus, annettu 8 päivänä joulukuuta 2022, varhaiskasvatuksesta – vuoteen 2030 ulottuvat Barcelonan tavoitteet, (2022/C 484/01)

Neuvoston suositus, annettu 8 päivänä joulukuuta 2022, kohtuuhintaisen ja laadukkaan pitkäaikaishoidon saatavuudesta (2022/C 476/01)

EU:n toimielinten väliset asiakirjat

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilari

Euroopan komissio

Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilaria koskeva toimintasuunnitelma, 2021:

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

Komission tiedonanto Euroopan parlamentille, neuvostolle, Euroopan talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle – Väestörakenteen muutos Euroopassa: toimintavälineistö, COM(2023) 577 final, 11.10.2023.

Työllisyyden, sosiaaliasioiden ja osallisuuden pääosasto: 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

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>

Euroopan komissio – 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-](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf)
[4f40-9376-c737b54c5fcf](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5740649/KS-EP-11-001-EN.PDF/1f0b25f8-3c86-4f40-9376-c737b54c5fcf)

Komission yksiköiden valmisteluasiakirja: The impact of demographic change – in a changing environment. Bryssel, 23.11.2023, SWD(2023) 21 final.

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 p.4.

Euroopan alueiden komitea

Opinion on the Commission’s Demographic Toolbox (CDR-1173-2024),
<https://cor.europa.eu/en/our-work/opinions/cdr-1173-2024>

Euroopan talous- ja sosiaalikomitea

Eurooppalainen hoito- ja hoivastrategia (SOC/741) <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/european-care-strategy>

Työ- ja yksityiselämän tarvelähtöisen tasapainon takaaminen kaikille: miten asianmukaiset joustavat työolot voivat tukea sukupolvien välistä solidaarisuutta ja naisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämistä (SOC/808)

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (Eurofound)

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU. Euroopan unionin julkaisutoimisto, 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.

Euroopan tasa-arvoinstituutti

Gender inequalities in care and consequences for the labour market,

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

EUROOPAN TASA-ARVOINSTITUUTTI: 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

Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities, 2022.

Euroopan tasa-arvoinstituutin tiedot, jotka perustuvat vuoden 2022 EU–SILC-tutkimuksen mikroaineistoon

Yhdistyneet kansakunnat

Pekingin julistus ja toimintaohjelma

Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus

Kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus, YK:n yleiskokouksen päätöslauselma 34/180, 18. joulukuuta 1979.

Yleissopimus lapsen oikeuksista, YK:n yleiskokouksen päätöslauselma 44/25, 20. marraskuuta 1989.

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista

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

Intergenerational Issues Factsheet, UNDESA:

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

YK:n kehitysohjelman tavoite 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>

Kansainvälinen työjärjestö

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>

Euroopan turvallisuus- ja yhteistyöjärjestö

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)

Muut

Aikuiskoulutuksen eurooppalainen foorumi (EPALE): The Benefits of Intergenerational Relationships, <https://epale.ec.europa.eu/en/content/benefits-intergenerational-relationships>

Talous-, tiede- ja elämänlaatuasioiden politiikkayksikkö, unionin sisäasioiden pääosasto, Euroopan unioni (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. OECD Health Working Papers No. 140, 2022, <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/0f0c0d52-en.pdf?expires=1709719622&id=id&accname=guest&checksum=039AF1EB961911A1F6C6387B61A6424C>