



Documento de sesión

A8-0253/2016

2.8.2016

INFORME

sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional
(2016/2017(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales
Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Ponentes: Tatjana Ždanoka, Vilija Blinkevičiūtė

(Reuniones conjuntas de comisiones – Artículo 55 del Reglamento)

ÍNDICE

Página

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO.....	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	28
OPINIÓN MINORITARIA	32
RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO.....	33
VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO....	34

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional (2016/2017(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vistos el artículo 2 y el artículo 3, apartado 3, del Tratado de la Unión Europea ,
- Vistos el artículo 6, letra a), los artículos 8 y 10, el artículo 153, apartado 1, el artículo 153, apartado 2, y el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
- Vistos los artículos 7, 9, 23, 24 y 33 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,
- Vista la Carta Social Europea, de 3 de mayo de 1996, en particular su Parte I y su Parte II, artículos 2, 4, 16 y 27, sobre el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato,
- Vista la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia¹ (Directiva sobre el permiso de maternidad),
- Vista la propuesta de la Comisión relativa a una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva sobre el permiso de maternidad (COM(2008)0637),
- Vista su Posición aprobada en primera lectura el 20 de octubre de 2010 con vistas a la adopción de la Directiva 2011/.../UE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 92/85/CEE del Consejo², relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, y de medidas de apoyo a los trabajadores para conciliar la vida profesional y familiar, en la que se pide, entre otras cosas, un permiso de paternidad de dos semanas,
- Vista la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE³,
- Vista la Directiva 2013/62/UE del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, que modifica la Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, como

¹ DO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

² DO C 70 E de 8.3.2012, p. 163.

³ DO L 68 de 18.3.2010, p. 13.

consecuencia de la modificación del estatuto de Mayotte respecto de la Unión Europea¹,

- Vista la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo²,
- Vista la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación³,
- Vista la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo⁴,
- Vista la Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES⁵,
- Vista su Resolución, de 25 de febrero de 2016, sobre el Semestre Europeo para la coordinación de las políticas económicas: aspectos sociales y relativos al empleo del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2016⁶,
- Vista su Resolución, de 20 de mayo de 2015, sobre el permiso de maternidad⁷,
- Vista su Resolución, de 12 de septiembre de 2013, sobre la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor⁸,
- Vista su Resolución, de 12 de marzo de 2013, sobre la eliminación de los estereotipos de género en la UE⁹,
- Vista su Resolución, de 10 de marzo de 2015, sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013¹⁰,
- Vista su Resolución, de 9 de junio de 2015, sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015¹¹,
- Vista su Resolución, de 8 de octubre de 2015, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y

¹ DO L 353 de 28.12.2013, p. 7.

² DO L 180 de 15.7.2010, p. 1.

³ DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

⁴ DO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

⁵ DO L 14 de 20.1.1998, p. 9.

⁶ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0059.

⁷ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0207.

⁸ Textos Aprobados, P7_TA(2013)0375.

⁹ Textos Aprobados, P7_TA(2013)0074.

¹⁰ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0050.

¹¹ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0218.

- mujeres en asuntos de empleo y ocupación¹,
- Vista la Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de febrero de 2016, sobre la nueva estrategia para la igualdad de género y los derechos de las mujeres en Europa después de 2015²,
 - Vista su Resolución, de 12 de mayo de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y por la que se deroga la Directiva 96/34/CE³,
 - Vistas las Conclusiones del Consejo, de 15 de junio de 2011, sobre educación y cuidados de la primera infancia: ofrecer a todos los niños la mejor preparación para el mundo de mañana⁴,
 - Vistas las Conclusiones del Consejo, de 19 de junio de 2015, sobre la igualdad de oportunidades de ingresos para los hombres y mujeres: reducir la brecha de género de las pensiones,
 - Visto el Pacto Europeo por la Igualdad de Género para el período 2011-2020 adoptado mediante las Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011⁵,
 - Vistas las Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Barcelona de los días 15 y 16 de marzo de 2002,
 - Vista la declaración del Trío de Presidencias constituido por los Países Bajos, Eslovaquia y Malta, de 7 de diciembre de 2015, sobre la igualdad de género,
 - Vista la Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2010, titulada «Europa 2020: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» (COM(2010)2020),
 - Vistas la iniciativa de la Comisión «Hoja de ruta: Un nuevo comienzo para afrontar los retos de la conciliación de la vida laboral y la vida privada de las familias trabajadoras» (diciembre de 2015), así como la consulta del público y de las partes interesadas,
 - Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Programa de trabajo de la Comisión de 2016 - No es momento de dejar las cosas como están» (COM(2015)0610),
 - Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales» (COM(2016)0127),
 - Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Hacia la inversión social para el crecimiento y la cohesión, incluida la ejecución del Fondo Social Europeo 2014-2020», y su Recomendación titulada «Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas», de

¹ Textos Aprobados, P8_TA(2015)0351.

² Textos Aprobados, P8_TA(2016)0042.

³ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0226.

⁴ DO C 175 de 15.6.2011, p. 8.

⁵ Sesión n.º 3073 del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, celebrada en Bruselas el 7 de marzo de 2011.

20 de febrero de 2013,

- Vista la Comunicación de la Comisión titulada «Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar» (COM(2008)0635),
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 17 de febrero de 2011, sobre educación y cuidados de la primera infancia: ofrecer a todos los niños la mejor preparación para el mundo de mañana (COM(2011)0066),
- Visto el informe de situación de la Comisión sobre los objetivos de Barcelona, de 29 de mayo de 2013, titulado «El desarrollo de los servicios de acogida de niños de corta edad en Europa en pro de un crecimiento sostenible e integrador» (COM(2013)0322),
- Visto el documento de trabajo de los servicios de la Comisión titulado «Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019», en particular su capítulo 3.1. sobre el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y la equiparación de la independencia económica de mujeres y hombres,
- Visto el informe de 2015 de la Comisión sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea (SWD(2016)0054) y, en particular, el capítulo relativo a la equiparación de la independencia económica (pp. 10-15),
- Visto el documento de trabajo de los servicios de la Comisión titulado «Evolución Social y del Empleo en Europa 2015», de 21 de enero de 2016, en particular su capítulo 3.2. sobre la protección social,
- Vistos los estudios de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), titulados «Working time and work-life balance in a life course perspective» (Tiempo de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar en una perspectiva de ciclo de vida) (2013), «Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers» (El cuidado de los niños y de las personas dependientes: efectos en la carrera profesional de los jóvenes trabajadores) (2013) y «Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change» (Vida profesional y asistencial: medidas de conciliación en tiempos de cambio demográfico) (2015), así como la Sexta Encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa (EWCS) (2016),
- Visto el estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, de 2015, sobre el desarrollo del horario de trabajo en el siglo XXI,
- Visto el estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo titulado «Promoting parental and paternity leave among fathers» (Promoción del permiso parental y de paternidad entre los padres),
- Visto el informe de la Red europea de organismos nacionales para la igualdad (Equinet) sobre los organismos para la igualdad que favorecen una mejor conciliación de la vida familiar y la vida laboral para todos, de 8 de julio de 2014,
- Visto el Índice de igualdad de género elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género en 2015 y su informe de 2015 titulado «Reconciliation of work, family and private life in the European Union: Policy review» (Conciliación de la vida laboral, familiar y

privada en la Unión Europea: revisión de la política),

- Visto el estudio del Servicio de Estudios del Parlamento Europeo de mayo de 2015 titulado «Gender equality in employment and occupation - Directive 2006/54/EC: European Implementation Assessment» (La igualdad de género en el empleo y la ocupación - Directiva 2006/54/CE: evaluación europea de la aplicación),
- Visto el estudio de la Dirección General de Políticas Interiores de la Unión del Parlamento Europeo titulado «Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union» (Permiso de maternidad, de paternidad y parental: datos relacionados con la duración y las tasas de compensación en la Unión Europea),
- Visto el estudio de la Dirección General de Políticas Interiores de la Unión del Parlamento Europeo titulado «Costs and benefits of maternity and paternity leave» (Costes y beneficios de los permisos de maternidad y de paternidad),
- Visto el estudio de la Dirección General de Políticas Interiores de la Unión del Parlamento Europeo titulado «Discrimination Generated by the Intersection of Gender and Disability» (Discriminación provocada por la confluencia de género y discapacidad),
- Visto el estudio de la Dirección General de Políticas Interiores de la Unión del Parlamento Europeo, de marzo de 2016, titulado «Las diferencias entre las mujeres y los hombres en el trabajo, en la asistencia y en el tiempo de ocio»,
- Vista la estrategia de Eurocarers para los cuidadores titulada «Enabling Carers to Care» (Permitir que los cuidadores cuiden), de 2014,
- Visto el Pacto Europeo para la Salud Mental y el Bienestar de 2008 y su prioridad de «salud mental en el entorno laboral»,
- Vistos el Convenio 156 de la OIT sobre las responsabilidades familiares (1981) y la recomendación 165 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981),
- Vistos el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, de 1994, de la OIT; el Convenio sobre el trabajo a domicilio, de 1996, de la OIT; el Convenio sobre la protección de la maternidad, de 2000, de la OIT; y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 2011, de la OIT,
- Visto el informe de la OIT sobre las prestaciones de maternidad y paternidad en el trabajo: legislación y prácticas en todo el mundo, de 2014,
- Vistas las conclusiones convenidas, de 24 de marzo de 2016, de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, 60ª sesión, en particular de la letra (e) a la (g),
- Visto el documento de trabajo conjunto de la OIT y de la UNICEF, de 8 de julio de 2013, sobre la ayuda a los trabajadores con responsabilidades familiares: conectar el desarrollo infantil y el programa de trabajo decente,

- Visto el «Índice para una Vida Mejor» de la OCDE, de 2015,
 - Visto el artículo 52 de su Reglamento,
 - Vistas las deliberaciones conjuntas de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, celebradas de conformidad con el artículo 55 del Reglamento,
 - Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A8-0253/2016),
- A. Considerando que, según los últimos datos del Eurostat, la tasa de natalidad en la Unión ha disminuido en las últimas décadas y que la Unión se enfrenta a retos demográficos sin precedentes¹ ante los cuales es indispensable que los Estados miembros respondan; que las políticas favorables a las familias son fundamentales para que las tendencias demográficas sean positivas, ya que la inseguridad laboral y las condiciones de trabajo difíciles pueden tener repercusiones negativas en la planificación familiar;
- B. Considerando que, en 2014, nacieron 5,1 millones de niños en la UE-28, lo que supone una tasa bruta de natalidad de 10,1; que, en comparación, esta tasa fue de 10,6 en el 2000, de 12,8 en 1985 y de 16,4 en 1970; que la Unión se enfrenta a un grave desafío demográfico debido al constante descenso de la tasa de natalidad en la mayoría de los Estados miembros, que está transformando a la Unión en una sociedad gerontocrática, lo que a su vez plantea una amenaza directa para el crecimiento y el desarrollo social y económico;
- C. Considerando que el concepto tradicional de los papeles de la mujer y del hombre, así como de la familia nuclear, está cada vez más en entredicho debido a que el número de familias monoparentales, familias basadas en uniones del mismo sexo, madres adolescentes, etc., va en aumento en la Unión; que la falta de reconocimiento de esta diversidad conlleva una mayor discriminación y afecta negativamente a las personas que viven en la Unión y a sus familias;
- D. Considerando que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión y que los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíben toda discriminación por razón de sexo y exigen que se garantice la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de equilibrio entre vida privada y vida laboral;
- E. Considerando que el plan de trabajo presentado por la Comisión supone un punto de partida, aunque sin duda no es lo suficientemente ambicioso; que esta oportunidad debe usarse para iniciar un proceso de reestructuración de la situación de las mujeres y los hombres europeos con respecto al equilibrio entre vida privada y vida laboral y que debe contribuir de manera significativa a alcanzar mayores niveles de igualdad de género;
- F. Considerando que las políticas de conciliación convenientemente diseñadas y aplicadas deben considerarse como una mejora fundamental del entorno laboral, que permitan unas buenas condiciones de trabajo y el bienestar social y profesional de los trabajadores; que un equilibrio adecuado entre la vida profesional y la vida privada fomenta el crecimiento

¹ Informe sobre Demografía 2015 (Eurostat).

económico, la competitividad, la participación general en el mercado laboral, la igualdad de género, la reducción del riesgo de pobreza y la solidaridad intergeneracional, al mismo tiempo que combate los desafíos planteados por el envejecimiento de la sociedad e influye de manera positiva en la tasa de natalidad de la Unión; que las políticas que deben aplicarse para alcanzar estos objetivos deben ser modernas, concentrarse en mejorar el acceso de las mujeres al mercado laboral y el reparto igualitario de las labores domésticas y de prestación de cuidados entre hombres y mujeres, y basarse en el establecimiento de un marco político coherente apoyado por la negociación colectiva y por convenios colectivos para permitir mejorar el equilibrio entre los cuidados, la vida profesional y la vida privada;

- G. Considerando que la conciliación de la vida laboral y la vida privada depende en gran medida de la organización del tiempo de trabajo en el lugar de trabajo; que existe la duda de si trabajar más horas y durante jornadas laborales más largas es beneficioso para la economía desde el punto de vista de una mayor productividad; que un porcentaje significativo de los trabajadores de la Unión tiene una jornada laboral atípica, que incluye el trabajo los fines de semana y días festivos, el trabajo por turnos y el trabajo nocturno, y que casi la mitad de los trabajadores trabajó durante su tiempo libre en 2015; que, según la información actual, la organización del tiempo de trabajo cambia con frecuencia para el 31 % de los empleados, a menudo con escasa antelación¹; que esto puede suscitar preocupaciones en relación con la salud y la seguridad, dado que provoca un mayor riesgo de accidentes laborales y un empeoramiento de la salud a largo plazo, y dificultar la conciliación entre el trabajo y las obligaciones con los niños y otras personas dependientes; que algunos sectores se ven afectados en mayor medida, como los servicios minoristas, donde la mayoría de los trabajadores son mujeres;
- H. Considerando que el siglo pasado la OIT instituyó, en 1919, la norma de que ocho horas son para trabajar, ocho para descansar y ocho para estar con la familia y para el ocio;
- I. Considerando que la Comisión Europea y los Estados miembros deberían lanzar iniciativas concretas a favor de una nueva organización del trabajo basada en modelos de calidad, adaptables y eficaces de la prestación de empleo, tanto en el sector público como en el privado, que permitan a los trabajadores conciliar la vida familiar y la vida laboral;
- J. Considerando que en 2015 la tasa de empleo de los hombres se situaba en el 75,9 % en la UE-28 frente al 64,3 % en el caso de las mujeres², a pesar de que estas tienen una mejor formación; que el número de mujeres laboralmente activas es incluso inferior si se examinan las tasas de empleo en términos de equivalentes a tiempo completo, dado que el porcentaje de empleo a jornada parcial entre las mujeres es muy alto en algunos Estados miembros; que en 2013 los hombres dedicaron 47 horas semanales al trabajo remunerado, frente a 34 horas en el caso de las mujeres; que si se suman las horas de trabajo remunerado y de trabajo no remunerado en el hogar, las mujeres jóvenes trabajaron de media 64 horas, frente a 53 horas en el caso de los hombres jóvenes³; que las pérdidas del PIB per cápita en Europa atribuibles a las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral se han estimado en hasta un 10 %;

¹ Eurofound (2015): Primeros resultados: Sexta Encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa.

² <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>.

³ Eurofound (2013), «Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers» (El cuidado de los niños y de las personas dependientes: efectos en la carrera profesional de los jóvenes trabajadores).

- K. Considerando que las políticas de empleo y sociales actuales, junto con las medidas de austeridad impuestas, impiden el crecimiento y el desarrollo en Europa; que estas políticas impiden la consecución del objetivo de una tasa de empleo del 75 % establecido en la Estrategia Europa 2020 en el caso de las mujeres (que es actualmente del 63,5 %); que, en vista de las actuales políticas europeas de empleo, socioeconómicas y de igualdad, la Estrategia Europa 2020 es un texto desfasado y los objetivos fijados previamente están lejos de lograrse; que sin unas políticas proactivas diseñadas y aplicadas para ayudar a las mujeres a incorporarse al mercado laboral, especialmente unas políticas que promuevan un mejor equilibrio entre la vida privada y la vida laboral, no se podrá conseguir de manera efectiva ningún objetivo fijado a escala europea;
- L. Considerando que los mercados laborales europeos están segregados en función del género¹; que la Comisión así lo constata en su Comunicación, de 8 de marzo de 2016, sobre el pilar europeo de derechos sociales (COM(2016)0127, anexo I), donde señala que «las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el empleo y sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial y en los sectores menos retribuidos, además de recibir salarios por hora inferiores, y todo ello a pesar de haber superado a los hombres en cuanto a nivel educativo alcanzado»;
- M. Considerando que la pobreza y el empeoramiento de la desigualdad se acentuaron con las políticas macroeconómicas aplicadas por la Unión y con las medidas de austeridad impuestas como respuesta a la crisis económica;
- N. Considerando que la conciliación de la vida familiar y la vida laboral resulta especialmente complicada para las familias monoparentales, en las que predominan las madres solteras; que en los 28 Estados de la Unión hasta el 34 % de las madres solteras se encuentran en riesgo de pobreza y los niños pertenecientes a estas familias están expuestos a la transmisión intergeneracional de la pobreza a un nivel desproporcionadamente mayor;
- O. Considerando que las consecuencias negativas de la llamada «feminización de la pobreza» afectan en mayor medida a los niños criados por madres solteras que tienen serios problemas para desempeñar su función de fuente única de ingresos familiares y al mismo tiempo cumplir con sus responsabilidades parentales;
- P. Considerando que la igualdad de género en el mercado laboral es beneficiosa no solamente para las mujeres, sino también para la economía y para la sociedad en su conjunto, ya que constituye una baza económica esencial para favorecer un crecimiento económico sostenible e integrador, reducir desigualdades profesionales y promover la eficacia y la fluidez del mercado de trabajo; que las mujeres que se incorporan o reincorporan a la vida laboral contribuyen al incremento de las rentas de las familias, del consumo, de las contribuciones a la seguridad social y de la recaudación tributaria; que las mujeres siguen siendo objeto de discriminación cuando se trata de acceder a un empleo y de conservarlo, y también ven negados sus derechos laborales, en particular en lo que respecta al embarazo y la maternidad;
- Q. Considerando que la diferencia salarial por razón de género asciende al 16,3 % y que las formas atípicas y precarias de contratos de trabajo (contratos de cero horas, trabajo temporal, empleos provisionales, etc.) también afectan más a las mujeres que a los

¹ Eurofound (2015): Primeros resultados: Sexta Encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa.

hombres;

- R. Considerando que la desigualdad en el mercado laboral acarrea consecuencias duraderas y repercute en los derechos de la mujer, como en el caso de las pensiones, tal y como lo demuestra la existencia de una brecha del 39 % entre las pensiones de hombres y mujeres en Europa, que representa más del doble de la brecha salarial de género del 16 %;
- S. Considerando que, de todas las categorías profesionales, las mujeres profesionales liberales y las empresarias en particular son las que encuentran más dificultades para conciliar la vida privada y la vida laboral; que, muy a menudo, las mujeres que desean convertirse en empresarias se enfrentan a dificultades para acceder al crédito debido a que los intermediarios financieros son reticentes a concederles un préstamo porque consideran que las mujeres están más expuestas al riesgo y tienen menos probabilidades de hacer que la empresa crezca;
- T. Considerando que los estereotipos transmitidos por la sociedad otorgan a la mujer un papel secundario; que estos estereotipos empiezan a desarrollarse desde la infancia, se reflejan en la elección de formaciones y enseñanzas, y continúan apreciándose en el mercado laboral; que las mujeres desempeñan con demasiada frecuencia empleos «femeninos» y a menudo mal remunerados; que estas divisiones del mercado laboral reproducen estereotipos que imponen que una cantidad abrumadora de trabajo relacionado con el cuidado sea asumida principalmente por las mujeres, por lo que ellas dedican de dos a diez veces más tiempo al cuidado no remunerado que los hombres¹; que los estereotipos de género y la discriminación por motivos de género tienen consecuencias negativas en la independencia y las perspectivas personales, sociales y económicas de las mujeres, y dan lugar a una mayor concentración de mujeres que desempeñan trabajos a jornada parcial, interrumpen su la carrera profesional y se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza y exclusión social, en particular las madres solteras, lo que perjudica a su autonomía;
- U. Considerando que los permisos por motivos familiares siguen siendo motivos de discriminación y estigmatización, tanto para las mujeres como para los hombres, a pesar del marco político y de la legislación existentes a escala europea y nacional, y que esta situación afecta especialmente a las mujeres, que son los principales cuidadores que hacen uso de estos permisos;
- V. Considerando que la distinta incidencia en las mujeres y los hombres en cuanto a los permisos parentales indica la discriminación existente por motivos de género; que la tasa de participación de los padres en el permiso parental en los Estados miembros sigue siendo baja, con tan solo un 10 % de padres que se toman al menos un día de permiso, y que el 97 % de las mujeres usa el permiso parental disponible para ambos progenitores; que los datos disponibles confirman que los permisos por motivos familiares no remunerados o con una remuneración deficiente dan lugar a una baja tasa de participación; que el permiso parental no transferible en su totalidad o en parte y correctamente remunerado fomenta una utilización más equilibrada por parte de ambos progenitores y contribuye a reducir la discriminación contra la mujer en el mercado laboral; que solo unos pocos Estados miembros incentivan a los padres para que utilicen el permiso parental o de paternidad, lo que da lugar a que los hombres se vean privados de la oportunidad de cuidar de sus hijos y

¹ Datos de Eurostat para 2010, informe de la Comisión de 2015 sobre igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea, SWD(2016)0054.

pasar tiempo con ellos de forma equitativa;

- W. Considerando que el establecimiento de medidas que favorezcan el acceso de los padres a los permisos es una cuestión crucial, especialmente porque los padres que hacen uso de su permiso parental construyen una mejor relación con sus hijos y es más probable que desempeñen un papel activo en las futuras tareas relacionadas con la educación de estos;
- X. Considerando que los estudios de Eurofound han puesto de manifiesto los aspectos que influyen en la tasa de utilización de los permisos parentales por parte de los padres, a saber: el nivel de compensación, la adaptabilidad del sistema de permisos, la disponibilidad de información, la disponibilidad y flexibilidad de los servicios de guardería, y el miedo a ser excluido del mercado laboral por la utilización de un permiso;
- Y. Considerando que la disponibilidad y el acceso a unos servicios asequibles, adecuados y de calidad en materia de educación infantil y atención a la infancia y de cuidado de otras personas dependientes, así como a servicios sociales de calidad, son uno de los principales factores que influyen en la participación de la mujer en el mercado laboral; que no existen suficientes infraestructuras que ofrezcan servicios de guardería de calidad y accesibles para todos los niveles de ingresos; que para el 27 % de los europeos la calidad deficiente de los servicios de guardería supone un obstáculo para acceder a ellos¹; que conseguir unos servicios de calidad implica invertir en la formación del personal de los servicios de guardería²; que solo once Estados miembros han cumplido el primer objetivo de Barcelona (cuidado de niños para al menos el 90 % de los niños de edades comprendidas entre los 3 años y la edad de escolarización obligatoria) y solo diez Estados miembros han logrado el segundo objetivo (al menos el 33 % de los niños menores de tres años)³;
- Z. Considerando que la educación y el cuidado en la primera infancia y las experiencias entre los 0 y los 3 años de edad tienen una repercusión decisiva en el desarrollo cognitivo de los niños, dado que es en los primeros cinco años cuando desarrollan una serie de capacidades fundamentales;
- AA. Considerando que las políticas destinadas al equilibrio entre vida privada y vida laboral también deben permitir a los padres cumplir sus responsabilidades en relación con los hijos garantizando los medios financieros, el tiempo y el apoyo necesarios tanto para las madres como para los padres;
- AB. Considerando que Europa es el continente con el mayor número de ciudadanos mayores y que su proceso de envejecimiento continuará en las próximas décadas; que muchos Estados miembros carecen de suficientes instalaciones destinadas al cuidado de larga duración para hacer frente al aumento de las necesidades asistenciales y al estancamiento o la reducción del indicador de la esperanza de vida con buena salud; que la mayoría de los empleos creados en el ámbito de la asistencia a domicilio formal para familiares mayores son de

¹ Encuesta de Eurofound sobre la calidad de vida en Europa, 2012.

² Eurofound (2015), «Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review» (El cuidado de la primera infancia: condiciones de trabajo, formación y calidad de los servicios – Una revisión sistemática).

³ Informe de situación de la Comisión sobre los objetivos de Barcelona, de 29 de mayo de 2013, titulado «El desarrollo de los servicios de acogida de niños de corta edad en Europa en pro de un crecimiento sostenible e integrador» (COM(2013)0322).

baja remuneración y exigen un nivel de cualificación bajo¹;

- AC. Considerando que los asistentes informales satisfacen el 80 % de las necesidades asistenciales en la Unión; que aproximadamente 3,3 millones de europeos de entre 15 y 34 años de edad han tenido que dejar de trabajar a jornada completa porque faltan instalaciones para el cuidado de niños y familiares mayores dependientes;
- AD. Considerando que las TIC y las tecnologías emergentes han cambiado los entornos laboral y de empleo, las culturas organizativas y las estructuras en todos los sectores; que la formulación de políticas debe estar al día de los avances tecnológicos a fin de garantizar que las normas sociales y la igualdad de género avanza en lugar de retroceder en este nuevo contexto;
- AE. Considerando que la combinación de asistencia y trabajo remunerado tiene una repercusión importante en la sostenibilidad del trabajo y las tasas de empleo, en especial para las mujeres, ya que en algún momento de su vida tendrán probablemente que hacer frente a responsabilidades relacionadas con el cuidado de nietos y/o familiares mayores²;
- AF. Considerando que algunos sistemas jurídicos de la UE mantienen la no individualización del sistema fiscal y el régimen de seguridad social, de modo que a la mujer solo se le conceden derechos derivados a través de su relación con un hombre, inclusive para acceder al sistema sanitario y al sistema de pensiones; que los Estados miembros que imponen la dependencia de la esposa o madre están imponiendo una discriminación directa contra la mujer y le están negando el disfrute de plenos derechos de ciudadanía a través de esta forma selectiva de prestación de los servicios públicos;
- AG. Considerando que se necesitan políticas específicas destinadas al mercado laboral y al equilibrio entre la vida privada y la vida laboral para que se tengan en cuenta los obstáculos interseccionales a los que se enfrentan las mujeres vulnerables desde el punto de vista del equilibrio entre la vida privada y la vida laboral y de la estabilidad laboral, como es el caso de las mujeres con discapacidad, las mujeres jóvenes, las mujeres migrantes y refugiadas, las mujeres procedentes de minorías étnicas y las mujeres LGBTI;
- AH. Considerando que el hecho de conceder a los trabajadores tiempo libre para su desarrollo personal y formativo en el contexto del aprendizaje permanente sin ser objeto de discriminación resulta beneficioso para su bienestar, así como su contribución a la economía, con más competencias y mayor productividad³;
- AI. Considerando que la aplicación de políticas de conciliación de la vida profesional y la vida privada no supondrá por sí sola un beneficio para los trabajadores a menos que vaya acompañada de políticas para mejorar las condiciones de vida, junto con políticas que fomenten y promuevan el disfrute cultural, lúdico y deportivo, entre otros;

Principios generales

¹ Eurofound (2013), «Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers» (El cuidado de los niños y de las personas dependientes: efectos en la carrera profesional de los jóvenes trabajadores).

² Informe de Eurofound (2015), «Sustainable work over the life course: Concept paper» (Trabajo sostenible a lo largo de la vida: documento de reflexión).

³ Documento de estudio del Cedefop: El permiso de formación - Políticas y prácticas en Europa, 2010.

1. Subraya que la conciliación de la vida profesional, la vida privada y la vida familiar es un concepto de interpretación extensiva que agrupa todas las políticas globales de carácter legislativo y no legislativo destinadas a promover un equilibrio adecuado y proporcionado entre los diferentes aspectos de la vida de las personas; considera que la consecución de un auténtico equilibrio entre la vida privada y la vida laboral requiere políticas sólidas, transversales, estructurales, coherentes y globales, así como incentivos y medidas eficaces para la conciliación de la vida laboral, el cuidado de la familia y el tiempo con ella y con los amigos, así como el tiempo dedicado al ocio y el desarrollo personal; señala que, ante todo, es necesaria una transformación cultural en la sociedad, que elimine los estereotipos de género, para que el trabajo y el cuidado se repartan de manera más equilibrada entre el hombre y la mujer;
2. Subraya que la conciliación de la vida profesional, privada y familiar debe estar garantizada como un derecho fundamental de todos los ciudadanos, en el espíritu de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, con medidas a disposición de todo el mundo, más allá de las madres jóvenes, los padres o los cuidadores; pide la creación de un marco que garantice este derecho como un objetivo prioritario de los sistemas sociales y pide a la Unión y a los Estados miembros que fomenten, tanto en el sector público como en el privado, modelos de bienestar empresarial que respeten el derecho a la conciliación de la vida privada y la vida profesional; considera que este derecho debería ser integrado en todas las actividades de la Unión que puedan tener un impacto directo o indirecto en este ámbito;
3. Señala que la Unión se enfrenta a unos cambios demográficos sin precedentes: el aumento de la esperanza de vida, unas tasas de natalidad más bajas, la evolución de las estructuras familiares con nuevas formas de construir relaciones y de (co)habitar, la paternidad tardía y la migración, que suponen nuevos retos para la Unión; expresa su preocupación por el hecho de que la crisis económica y financiera, y los consiguientes recortes presupuestarios, hayan tenido un impacto negativo en las finanzas públicas necesarias para las políticas de conciliación de la vida privada y la vida profesional y para garantizar la disponibilidad de servicios de interés general asequibles y de calidad, así como el acceso a ellos; pide, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros que establezcan políticas positivas e incentivos para favorecer la renovación demográfica, preservar los regímenes de seguridad social y fomentar el bienestar y el desarrollo de los ciudadanos y de la sociedad en su conjunto;
4. Hace hincapié en que la caída de la tasa de natalidad en la Unión se ha intensificado con la crisis, debido a que el desempleo, las oportunidades de trabajo precarias, la incertidumbre sobre el futuro y la discriminación en el mercado laboral están haciendo que los jóvenes, en concreto las mujeres jóvenes profesionales, pospongan la maternidad a fin de seguir siendo activas en un mercado laboral cada vez más competitivo; en este sentido, pide a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que promuevan entornos de trabajo favorables a la familia, planes de conciliación, programas orientados a la reincorporación laboral, canales de comunicación entre los trabajadores y los empresarios, así como incentivos para las empresas y los trabajadores autónomos, en particular para garantizar que no se penaliza económicamente a quienes tengan hijos y que las aspiraciones profesionales legítimas no son incompatibles con la planificación familiar; hace hincapié, asimismo, en que los permisos por maternidad, paternidad y parentales solo pueden aplicarse de manera eficaz con beneficios para la sociedad y la economía si se aplican a su

vez otros instrumentos políticos, incluida la disposición relativa al servicio de guardería asequible y de calidad;

5. Acoge con satisfacción el enfoque de la Comisión sobre las políticas de conciliación como factor clave a la hora de abordar los retos socioeconómicos; pide a los interlocutores sociales europeos que presenten un acuerdo sobre un paquete global de medidas legislativas y no legislativas en lo que respecta a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar; pide a la Comisión que, sin dejar de respetar el principio de subsidiariedad, presente una propuesta de un paquete de estas características como parte del programa de trabajo de la Comisión para 2017 en el contexto del anunciado pilar europeo de derechos sociales, en caso de no resultar posible un acuerdo entre los interlocutores sociales; hace hincapié en que las propuestas legislativas deben incluir la igualdad entre hombres y mujeres como base jurídica; pide a la Comisión que trabaje en colaboración con los interlocutores sociales a favor de un pilar de derechos sociales que dé lugar a una verdadera inversión social centrada principalmente en la inversión en las personas;
6. Acoge con agrado que la Comisión lance una consulta pública sobre el pilar europeo de derechos sociales para recopilar puntos de vista y opiniones sobre una serie de principios esenciales para respaldar unos mercados laborales que funcionen bien y que sean justos, así como los sistemas de bienestar de la zona del euro;
7. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que las políticas y las medidas correspondientes tienen en cuenta la creciente diversidad de las relaciones familiares, incluidas las uniones civiles y los acuerdos entre los padres y los abuelos, así como la diversidad de la sociedad en su conjunto, en particular para garantizar que el niño no se vea discriminado por el estado civil de los progenitores o por la composición familiar; pide a los Estados miembros que reconozcan recíprocamente los diferentes documentos legales a fin de garantizar la libre circulación sin discriminación;
8. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que desarrollen y apliquen políticas y que prevean medidas de apoyo para los más desfavorecidos o actualmente excluidos por la legislación y las políticas vigentes, como los padres de familias monoparentales, las parejas que no están casadas, las parejas del mismo sexo, los migrantes, los autónomos o los llamados «cónyuges colaboradores», así como las familias en las que uno o más componentes tienen discapacidad;
9. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que la legislación y las políticas relativas a la conciliación de la vida privada y la vida profesional tengan en cuenta la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, así como las Observaciones finales del Comité de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas de 2015 para la Unión;
10. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que el bienestar y el interés superior del niño sean consideraciones primordiales en el desarrollo, el control y la aplicación de las políticas de conciliación de la vida privada y la vida profesional; pide a la Comisión y a los Estados miembros que apliquen plenamente la Recomendación titulada «Invertir en la infancia»¹ y que supervisen su progreso de cerca; pide a la Comisión y a los

¹ Recomendación de la Comisión, de 20 de febrero de 2013, titulada «Invertir en la infancia: romper el ciclo de las

Estados miembros que desarrollen e introduzcan iniciativas, como una Garantía Infantil, que sitúe a los niños en el centro de las políticas vigentes en materia de reducción de la pobreza de forma que todos los niños puedan acceder a una sanidad, educación y atención a la infancia gratuitas, a una vivienda digna y una alimentación adecuada, como parte de un plan integrado europeo de lucha contra la pobreza infantil;

11. Considera que la pobreza infantil está relacionada con la pobreza de los progenitores y, por lo tanto, pide a los Estados miembros que apliquen la Recomendación sobre la pobreza y el bienestar infantiles y que utilicen su marco de seguimiento basado en indicadores;
12. Destaca la importancia de introducir un enfoque basado en el ciclo vital en las políticas de conciliación y en las estrategias empresariales pertinentes para asegurarse de que todo el mundo cuente con apoyo en los distintos momentos de su vida y pueda participar activamente en el mercado laboral disfrutando de sus derechos laborales y en la sociedad en su conjunto;
13. Destaca que mejorar la conciliación de la vida privada y la vida profesional y fortalecer la igualdad de género es fundamental para respaldar la participación de la mujer en el mercado laboral, en concreto de las mujeres que prestan cuidados y de las madres solteras, así como para alcanzar el objetivo del empoderamiento de la mujer; subraya que es fundamental para el empoderamiento económico de las mujeres transformar y adaptar el mercado laboral y los sistemas de bienestar a fin de tener en cuenta los ciclos vitales de las mujeres;
14. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que desarrollen políticas de transformación e inviertan en campañas de sensibilización para luchar contra los estereotipos de género y fomentar un reparto más igualitario de las labores de prestación de cuidados y domésticas, centrando la atención igualmente en el derecho y la necesidad de los hombres de asumir responsabilidades familiares sin ser estigmatizados o penalizados; considera que se debería proporcionar apoyo a las empresas en sus esfuerzos por fomentar el equilibrio entre la vida privada y la vida profesional y por luchar contra la discriminación;
15. Insta a los Estados miembros a que incrementen la protección frente a la discriminación y los despidos ilegales relacionados con el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, que afectan particularmente a las mujeres trabajadoras, y a que velen por un mejor acceso a la justicia y a las acciones judiciales, en particular aumentando la información relativa a los derechos de los trabajadores y a la ayuda legal, si fuera necesario; pide, en este sentido, a la Comisión y a los Estados miembros que propongan políticas para mejorar la ejecución de las medidas de lucha contra la discriminación en el trabajo, en particular incrementando la sensibilización respecto de los derechos jurídicos que velan por la igualdad de trato mediante campañas informativas, la inversión de la carga de la prueba¹ y la capacitación de los organismos nacionales especializados en materia de igualdad para realizar investigaciones formales por iniciativa propia de casos relacionados con la igualdad y para ayudar a las posibles víctimas de discriminación;

desventajas» (2013/112/EU).

¹ Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de octubre de 2015, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, P8_TA(2015)0351.

16. Hace hincapié en que la ausencia de datos en materia de igualdad comparables, completos, fiables y actualizados periódicamente hace que sea más difícil demostrar la existencia de discriminación, sobre todo en el caso de la discriminación indirecta; insta a los Estados miembros a que recopilen datos sobre la igualdad de forma sistemática y a que los pongan a disposición de los ciudadanos, contando con la participación de los organismos y los tribunales nacionales de promoción de la igualdad, en particular para analizar y supervisar estos datos con vistas a elaborar las recomendaciones por países; pide a la Comisión que tome iniciativas para seguir promoviendo esta recopilación de datos por medio de una recomendación a los Estados miembros, y encomendando a Eurostat el desarrollo de las consultas con el objetivo de aunar la desagregación de los datos de todos los tipos de discriminación en los indicadores de la Encuesta Social Europea; pide a la Comisión que continúe cooperando con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) para mejorar la cantidad y la calidad de los datos desglosados por sexo de manera sistemática;
17. Pide a la Comisión que revise de manera periódica los avances efectuados en esferas de especial preocupación identificadas en la Plataforma de Acción de Beijing para las que el EIGE haya desarrollado indicadores, y que tenga en cuenta los resultados de dichas revisiones en su evaluación de igualdad de género en la Unión;
18. Señala el importante papel que desempeñan los organismos nacionales de promoción de la igualdad en la aplicación de la Directiva 2000/78/EC, relativa a la igualdad en el empleo, en la medida en que contribuyen a la sensibilización y a la recopilación de datos, estando en contacto con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, abordan la cuestión del bajo nivel de denuncias efectivas y facilitan la accesibilidad de los procesos de denuncia; pide a los Estados miembros que refuercen el cometido, las capacidades y la independencia de los organismos de promoción de la igualdad, incluido Equinet, en particular facilitando financiación adecuada; pide, en particular, que se refuercen las organizaciones previstas en la Directiva sobre la igualdad de trato 2006/54/CE, garantizando acceso a la justicia y a las acciones judiciales;
19. Considera necesario que se imparta una formación adecuada sobre legislación y jurisprudencia contra la discriminación a los empleados de las autoridades nacionales, regionales y locales, a los órganos de aplicación de la ley y a los inspectores laborales; considera que dicha formación también es de crucial importancia para jueces, fiscales, abogados y fuerzas del orden;
20. Pide a los Estados miembros que garanticen, junto con la Comisión, que los derechos relativos a las prestaciones sociales concedidas por las políticas públicas sean equitativos en términos de derechos individuales e igualmente accesibles para hombres y mujeres, con el fin de asegurarse de que todo el mundo disfruta de sus derechos y de permitir una mejor conciliación de la vida laboral y la vida familiar;

Las mujeres y los hombres como perceptores de ingresos y cuidadores en condiciones de igualdad

21. Hace hincapié en la necesidad de eliminar las desigualdades de género en el trabajo retribuido y no retribuido y de promover un reparto equitativo de las responsabilidades, los costes y el cuidado de los niños y otras personas dependientes entre los hombres y las mujeres, pero también en la sociedad en su conjunto, en particular garantizando un acceso universal a servicios de interés general asequibles y de alta calidad; en este sentido, resalta

la necesidad de elaborar propuestas concretas destinadas a mejorar la conciliación de la vida profesional y la vida privada;

22. Lamenta la persistencia de la brecha salarial de género, que constituye un incumplimiento del principio fundamental de igualdad de retribución para un mismo trabajo entre trabajadores y trabajadoras consagrado en el artículo 157 del TFUE y que afecta, en particular, a las mujeres que tienen hijos; pide a la Unión y a los Estados miembros que establezcan y apliquen políticas, en colaboración con los interlocutores sociales y las organizaciones de defensa de la igualdad de género, destinadas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres; pide a los Estados miembros que lleven a cabo periódicamente evaluaciones comparativas de salarios como complemento de estos esfuerzos;
23. Pide a la Comisión, de conformidad con las Conclusiones del Consejo, de 16 de junio de 2016, sobre igualdad de género, que mejore la situación de su compromiso estratégico para la igualdad de género y que integre una perspectiva de género en la Estrategia Europa 2020 con el fin de que la promoción en materia de igualdad de género no se deje de lado; insta a la Comisión, por tanto, a que adopte una estrategia de igualdad de género después de 2015 y que realice un seguimiento a través del Semestre Europeo, en consonancia con las recomendaciones del Pacto Europeo por la Igualdad de Género para el periodo 2011-2020;
24. Pide a los Estados miembros que pongan en marcha políticas proactivas e inversión adecuada destinadas y diseñadas para apoyar a las mujeres y a los hombres a entrar, regresar, permanecer y avanzar en el mercado laboral después de un permiso familiar o de prestación de cuidados con un empleo sostenible y de calidad, en consonancia con el artículo 27 de la Carta Social Europea; destaca, en particular, la necesidad de garantizar el regreso al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente o similar, la protección contra el despido o el trato menos favorable después de un embarazo o de una solicitud o utilización de permiso parental, así como de un periodo de protección después de la reincorporación para poder volver a adaptarse a su puesto de trabajo; reitera que también deben garantizarse las modificaciones en el horario de trabajo y/o en la organización de la vida profesional al reanudar la actividad (incluida la necesidad de que el empleador justifique una posible denegación), así como los periodos de formación;
25. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que asocien a los interlocutores sociales y la sociedad civil a las políticas de igualdad de género; subraya la importancia de una financiación adecuada para este tipo de políticas, de los convenios colectivos y de la negociación colectiva para luchar contra la discriminación y promover la igualdad de género en el trabajo, así como de la investigación y el intercambio de buenas prácticas;
26. Insta a los Estados miembros a que sustituyan los modelos de unidad familiar mediante la individualización de los derechos en materia impositiva y de seguridad social con el fin de garantizar que las mujeres tengan derechos individuales y para contrarrestar la situación de dependencia a través de sus parejas o del estado;
27. Considera que el fomento de la participación de la mujer en el mercado laboral y de su independencia económica es fundamental para lograr el objetivo de Europa 2020 de aumentar la tasa de empleo general al 75 % e incrementar el PIB; pide, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros que refuercen sus políticas y que aumenten la inversión destinada a apoyar el empleo femenino en trabajos de calidad, sobre todo en sectores y cargos en los que las mujeres están infrarrepresentadas, como la ciencia, la

tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), así como en los sectores de la economía ecológica o en cargos de alta dirección en todos los sectores;

Tipos de permisos familiares y de prestación de cuidados

28. Señala que la Comisión ha retirado la revisión de la Directiva sobre el permiso de maternidad y pide que presente una propuesta ambiciosa con normas de alto nivel, en estrecha colaboración con los interlocutores sociales y mediante consulta con la sociedad civil, con el fin de garantizar una mejora de la conciliación de la vida profesional y la vida privada; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen que las mujeres reciben remuneración y están cubiertas por mecanismos de protección social durante su permiso de maternidad, a fin de apoyar a las familias y luchar contra las desigualdades, reforzar la independencia social y económica de las mujeres y evitar que sean financieramente penalizadas por tener hijos; destaca que el permiso de maternidad debe ir acompañado de unas medidas eficaces de protección de los derechos de las mujeres embarazadas, de las madres con hijos pequeños o lactantes y de las madres solteras, que reflejen las nuevas recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud;
29. Pide la mejora de la coordinación de los diversos tipos de permisos a escala de la Unión y de los Estados miembros, en colaboración con los interlocutores sociales; señala que un mejor acceso a los distintos tipos de permisos ofrece a los ciudadanos una perspectiva de permisos para todo el ciclo vital y aumenta la participación laboral, la eficacia general y la satisfacción de los trabajadores; constata que, cuando no existen disposiciones reguladoras de los permisos, o cuando las disposiciones existentes se consideran insuficientes, los interlocutores sociales pueden desempeñar una función importante en el establecimiento de nuevas disposiciones o en la actualización de las disposiciones vigentes en materia de permisos de maternidad, paternidad y parentales; pide a la Comisión y a los Estados miembros que revisen las políticas relacionadas con los permisos a fin de adaptar la función de los abuelos que trabajan para que puedan cuidar de sus nietos;
30. Pide a los Estados miembros que proporcionen una remuneración adecuada en sustitución de la renta, así como protección social durante cualquier tipo de permiso familiar o relacionado con la prestación de cuidados, a fin de garantizar, en particular, que los trabajadores con ingresos bajos se beneficien de las medidas en materia de permisos en igualdad de condiciones que el resto;
31. Pide a la Comisión que publique un informe de aplicación relativo a la Directiva sobre el permiso parental y pide a la Comisión y a los interlocutores sociales que consideren la posibilidad de ampliar de manera adecuada la duración mínima del permiso parental, con remuneración adecuada en sustitución de la renta y protección social, de cuatro a seis meses por lo menos, y que aumenten la edad límite del niño para el cual puede solicitarse permiso parental; destaca que debe darse cierta flexibilidad a los progenitores en el uso del permiso parental, de forma que se pueda disfrutar por partes o de una sola vez; pide a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que revisen sus sistemas de compensación financiera del permiso parental para alcanzar un nivel adecuado de sustitución de la renta que sirva de incentivo y que anime también a los hombres a utilizar el permiso parental más allá del periodo mínimo garantizado por la Directiva; reitera que el permiso parental debería repartirse de forma equitativa entre los progenitores y que una parte significativa

del permiso debería seguir siendo no transferible¹; subraya que ambos progenitores deben recibir el mismo trato en cuanto a derechos de remuneración y a duración del permiso;

32. Observa la mayor vulnerabilidad de los trabajadores que tienen hijos con discapacidad; pide, por tanto, a la Comisión que mejore y refuerce las disposiciones de la Directiva 2010/18/UE en relación con las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación del permiso parental a los progenitores de hijos con discapacidad o enfermedades incapacitantes graves o de larga duración; pide, en este sentido, a los Estados miembros que amplíen para estos padres la posibilidad de hacer uso del permiso parental más allá de la edad legal del niño prevista en la Directiva y que les concedan permisos adicionales de maternidad, paternidad (en su caso) y parentales;
33. Considera que el fomento de la individualización del derecho a las modalidades de permiso, así como del papel de los padres que hacen uso del permiso en la educación de sus hijos, es esencial para lograr una conciliación de la vida laboral y la vida familiar equilibrada desde el punto de vista del género, así como para alcanzar el objetivo de empleo para mujeres y hombres de Europa 2020;
34. Pide a la Comisión, con el fin de permitir que los trabajadores con hijos o con personas dependientes a su cargo alcancen una mejor conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, que presente iniciativas fundamentadas y coherentes sobre:
 - 1) una directiva sobre el permiso de paternidad, con un mínimo de dos semanas de permiso obligatorio pagado íntegramente,
 - 2) una directiva sobre los permisos para los cuidadores, que complemente la prestación de asistencia profesional, permita a los trabajadores cuidar de las personas dependientes y ofrezca a los cuidadores una remuneración adecuada y protección social; pide que haya una flexibilidad promovida por el empleo e incentivos suficientes para que los hombres soliciten permisos para cuidadores,
 - 3) normas mínimas aplicables en todos los Estados miembros que aborden las necesidades específicas de los padres e hijos adoptivos y que establezcan los mismos derechos que para los padres que tienen hijos biológicos,

reconoce, al mismo tiempo, que algunos Estados miembros ya han tomado medidas proactivas sobre los permisos de paternidad y los permisos para cuidadores;

35. Pide a los Estados miembros que introduzcan «créditos por cuidados», a través de legislación en materia laboral y de seguridad social, para ambos sexos en forma de periodos equivalentes durante los que se puedan acumular derechos de pensión, a fin de proteger a quienes hayan dejado temporalmente el mercado laboral para dispensar de manera informal cuidados no remunerados a personas dependientes o miembros de la familia y que reconozcan el valor que representa el trabajo de estos cuidadores para la sociedad en su conjunto; anima a los Estados miembros a intercambiar mejores prácticas en este ámbito;

¹Resolución del Parlamento Europeo, de 12 de mayo de 2016, sobre la aplicación de la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y por la que se deroga la Directiva 96/34/CE, P8_TA(2016)0226.

El cuidado de personas dependientes

36. Pide a los Estados miembros que apliquen efectivamente los objetivos de Barcelona para 2020 a más tardar y que apoyen el marco de calidad de 2014 sobre educación y atención en las primeras etapas de la infancia;
37. Recuerda que invertir en servicios sociales, así como en infraestructuras, no solo tiene efectos considerables sobre el empleo, sino que también genera ingresos adicionales considerables para el sector público en impuestos sobre el trabajo y contribuciones a la seguridad social; pide a los Estados miembros que inviertan en servicios de alta calidad en materia educativa y de cuidados a la primera infancia, así como de asistencia a las personas mayores y dependientes; pide, asimismo, a los Estados miembros que garanticen la disponibilidad, la asequibilidad y el acceso universal a estos servicios aumentando, por ejemplo, el gasto público en los servicios asistenciales, incluyendo programas de vida autónoma y haciendo un mejor uso de los fondos de la Unión; pide que la revisión del MFP se aproveche también para incrementar la inversión en servicios e infraestructuras sociales, especialmente a través del FSE, del FEDER y del FEIE; pide a los Estados miembros que consideren la posibilidad de conceder acceso gratuito a servicios asistenciales para las familias en situación de pobreza y exclusión social; señala, asimismo, el efecto desproporcionado que tiene la inversión insuficiente en servicios y estructuras públicos de atención y cuidado para los padres de familias monoparentales, que en la gran mayoría de casos son mujeres;
38. Subraya la necesidad de tener en cuenta el trabajo realizado por las personas que dedican su tiempo y sus capacidades al cuidado de las personas mayores y dependientes;
39. Destaca que el cuidado de niños con discapacidad acarrea dificultades particulares para los progenitores trabajadores que deben ser reconocidas por la sociedad y contar con el apoyo de las políticas públicas y la negociación colectiva; insta a los Estados miembros a que en el momento de proporcionar atención preescolar, no solo se haga hincapié en su accesibilidad, sino también en la calidad de los cuidados prestados, especialmente en el caso de niños procedentes de los denominados entornos marginales así como de aquellos con discapacidad;
40. Pide a los Estados miembros que estudien la posibilidad de ir adecuando de forma progresiva los horarios escolares a las jornadas laborales a tiempo completo, mediante actividades extraescolares gratuitas tanto al término de las horas lectivas como en los periodos de vacaciones escolares, para facilitar una conciliación real de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores, especialmente de las mujeres, que son las que de forma mayoritaria reducen sus jornadas para poder cuidar de sus hijos;
41. Pide a los Estados miembros que respalden políticas fiscales que actúen como un poderoso acicate que mejore la conciliación de la vida privada y la vida profesional para fomentar el empleo de las mujeres, mediante la introducción de créditos fiscales por cuidado de hijos, personas mayores y otras personas dependientes basados en incentivos y beneficios fiscales;
42. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que introduzcan objetivos en materia de cuidados a las personas mayores, a las personas con discapacidad y a otras personas dependientes, similares a los objetivos de Barcelona, con herramientas de supervisión que

deberán medir la calidad, la accesibilidad y la asequibilidad; pide a Eurostat, a Eurofound y al EIGE (por su índice de género) que recopilen los datos pertinentes y realicen estudios para apoyar este trabajo;

43. Pide a los Estados miembros que refuercen la red de servicios especializados en la prestación de cuidados a personas de edad avanzada y, en particular, que creen redes de servicios a domicilio; subraya igualmente, en este sentido, la necesidad de adoptar un enfoque individualizado en el diseño de políticas destinadas al cuidado de los mayores y, en la medida de lo posible, de hacer hincapié en sus preferencias con respecto al lugar en donde se proporcionen dichos cuidados;
44. Pide a la Comisión que establezca normas europeas de calidad para todos los servicios de asistencia, incluida su disponibilidad, su acceso y su asequibilidad, a fin de apoyar a los Estados miembros a aumentar sus normas en materia de asistencia; recuerda los marcos actuales, como el marco europeo de calidad para los servicios de atención a largo plazo, en los que sería conveniente basarse; pide a la Comisión y a los Estados miembros que desarrollen políticas que permitan y prevean la desinstitucionalización del cuidado de larga duración, siempre que sea posible y con el apoyo de la asistencia basada en la comunidad local;
45. Señala que invertir en mano de obra es un elemento importante para llegar a tener unos servicios de calidad¹; pide, por tanto, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que promuevan unas condiciones laborales dignas y la calidad del empleo para los cuidadores profesionales, incluyendo un salario digno, el reconocimiento de su condición de cuidadores profesionales y el desarrollo de itinerarios de formación profesional de alta calidad para los cuidadores profesionales;

Empleo de calidad

46. Señala los altos niveles de trabajadores pobres en Europa, con algunas personas que se ven obligadas a trabajar más y durante más tiempo, incluso combinando varios puestos de trabajo, con el fin de asegurarse una renta que les permita vivir; hace hincapié en la importancia de disfrutar de condiciones de trabajo seguras y de reducir el número de las formas atípicas de empleo para establecer un equilibrio entre la vida laboral y la vida privada; indica que las mujeres están sobrerrepresentadas en las formas atípicas de empleo, lo que aumenta la inseguridad social y económica; observa una brecha salarial constante en todos los Estados miembros entre la remuneración bruta y el salario, e indica que esto no se debe exclusivamente a las características particulares de las partes involucradas, sino también a las diferentes condiciones de mercado; subraya que los salarios deberían basarse en el rendimiento laboral y el coste local de la vida, en lugar de solo en parámetros cuantitativos; pide a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que desarrollen el marco de una política salarial con medidas eficaces para luchar contra las discriminaciones salariales y garantizar salarios adecuados para todos los trabajadores, por ejemplo, mediante la introducción de salarios mínimos a escala nacional que garanticen una vida digna, conforme a las prácticas nacionales; pide a los Estados miembros que apoyen la negociación colectiva como un importante elemento para la elaboración de políticas

¹ Eurofound (2015), «Early childhood care: working conditions, training and quality of services – A systematic review» (El cuidado de la primera infancia: condiciones de trabajo, formación y calidad de los servicios – Una revisión sistemática).

salariales;

47. Señala que dicho equilibrio entre la vida profesional y la vida privada debe basarse en el respeto de los derechos y la seguridad de los trabajadores al igual que en la facilidad de acceso a permisos, a pesar de que cada vez existan mayores exigencias de movilidad y flexibilidad; destaca el hecho de que el aumento de la flexibilidad laboral puede contribuir a la presente discriminación de las mujeres en el mercado laboral en forma de salarios más bajos y formas atípicas de empleo, y que a falta de una perspectiva previa de género en el ámbito del trabajo doméstico no remunerado, a que las mujeres se conviertan en las únicas empleadas en este sector;
48. Pide a Eurofound que siga desarrollando sus actividades de supervisión en materia de calidad del empleo a través de su Encuesta sobre las condiciones de trabajo en Europa, basada en su concepto de calidad del empleo, que tiene en cuenta los siguientes aspectos: salario, perspectivas, calidad del tiempo trabajado, uso de habilidades y criterio, entorno social, riesgo físico e intensidad del trabajo; pide a Eurofound, asimismo, que realice una investigación sobre políticas, acuerdos con los interlocutores sociales y prácticas de las empresas que apoyan la calidad del empleo¹; Pide a Eurofound que siga supervisando la incidencia de las disposiciones relativas al horario de trabajo y que facilite análisis de las políticas públicas y de los acuerdos con los interlocutores sociales en este ámbito, incluida una evaluación sobre cómo se negocian y cómo favorecen la conciliación de la vida privada y la vida profesional; pide a Eurofound que realice estudios sobre cómo los hogares con dos sueldos organizan sus horarios laborales y sobre cómo apoyarlos de la mejor manera posible;
49. Destaca, por un lado, que el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada debe basarse en el respeto de los derechos y la seguridad de los trabajadores al igual que en la facilidad de acceso a permisos, a pesar de que cada vez existan mayores exigencias de movilidad y flexibilidad; señala, por otro lado, las diferencias de la situación personal y familiar de cada trabajador y considera, por tanto, que debería permitirse a los trabajadores solicitar modalidades de trabajo flexibles para poder adaptarlas a sus circunstancias específicas a lo largo de todo el ciclo de vida; considera que esta flexibilidad dirigida al empleado puede promover tasas de empleo más elevadas entre las mujeres; subraya que los trabajadores y los empresarios tienen la responsabilidad compartida de diseñar y acordar las modalidades más apropiadas; pide a la Comisión que describa la situación en los Estados miembros de un «derecho a solicitar modalidades de trabajo flexibles»;
50. Apoya el «trabajo inteligente» como un enfoque para organizar el trabajo combinando flexibilidad, autonomía y colaboración, que no requiere necesariamente la presencia del trabajador en el lugar de trabajo ni en ningún lugar predefinido y que le permite gestionar sus propias jornadas laborales, respetando no obstante los límites máximos de tiempo de trabajo diario y semanal, fijados por la ley y los convenios colectivos; subraya, por tanto, el potencial del trabajo inteligente para un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, sobre todo para los progenitores que regresan al mercado laboral o que se incorporan a él después de un permiso de maternidad o parental; rechaza, sin embargo, el cambio de una cultura de presencia hacia una cultura de disponibilidad permanente; pide a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que, a la hora de

¹ Informe de Eurofound sobre las tendencias de la calidad del empleo en Europa (2012) e informe de Eurofound sobre convergencia y divergencia en la calidad del empleo en Europa de 1995 a 2010 (2015).

elaborar políticas de trabajo inteligente, garanticen que estas no impongan una carga adicional al trabajador, sino que refuercen un equilibrio saludable de la conciliación de la vida familiar y profesional, así como que incrementen el bienestar de los trabajadores; destaca la necesidad de centrarse en lograr resultados en el trabajo, a fin de evitar el abuso de estas nuevas formas de trabajo; pide a los Estados miembros que promuevan el potencial que ofrece la tecnología, como la información digital, el internet de alta velocidad y la tecnología audiovisual, para las modalidades de (tele)trabajo inteligente;

51. Destaca los modelos empresariales alternativos, como cooperativas y mutualidades, que tienen un gran potencial para avanzar en la igualdad de género y en la conciliación de vida privada y vida profesional, sobre todo en el entorno digital emergente de «trabajo inteligente», debido a los elevados niveles de participación de los empleados en la toma de decisiones; pide a la Comisión y a los Estados miembros que estudien la repercusión de las cooperativas y de los modelos empresariales alternativos sobre la igualdad de género y la conciliación de la vida privada y la vida profesional, en concreto en los sectores tecnológicos, y que establezcan políticas para promover e intercambiar ejemplos de buenas prácticas;
52. Expresa su preocupación por el aumento del trabajo a tiempo parcial no voluntario, en concreto entre las mujeres con responsabilidades familiares, que incrementa el riesgo de pobreza en las personas con empleo; hace hincapié en que, cuando un trabajador opta por el trabajo a tiempo parcial, debe garantizarse la calidad de su empleo y la no discriminación en su contra en comparación con los trabajadores a tiempo completo, de acuerdo con la Directiva sobre trabajo a tiempo parcial¹, y solicita a la Comisión que realice un seguimiento sobre la aplicación de dicha Directiva; pide a los Estados miembros que garanticen que los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con una vida laboral discontinua y los trabajadores que hayan tenido interrupciones en su vida laboral o que hayan trabajado menos horas en algunos tramos de su vida laboral tengan derecho de acceso a un régimen de pensiones adecuado, sin ningún tipo de discriminación;
53. Manifiesta su preocupación por el abuso de los contratos de «cero horas» en algunos Estados miembros, el uso de contratos que suponen una explotación, los contratos temporales involuntarios, las jornadas laborales irregulares, impredecibles y excesivas, así como por las becas de baja calidad, que imposibilitan una conciliación saludable de la vida privada y la vida profesional a largo plazo; pide, por tanto, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que encuentren urgentemente una solución a la situación del empleo precario al que se enfrentan, en particular, los jóvenes y las mujeres;
54. Destaca que una jornada laboral excesiva e irregular y unos periodos de descanso insuficientes, así como la inseguridad laboral y las obligaciones desproporcionadas en materia de resultados, constituyen factores importantes relativos al aumento de los niveles de estrés, la mala salud física y mental, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales; señala que el horario flexible y una jornada laboral predecible influyen de manera positiva en la conciliación de la vida privada y la vida profesional²; pide a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que salvaguarden las jornadas laborales y garanticen un periodo de descanso semanal mediante la aplicación de toda la legislación

¹ Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.

² Encuesta de Eurofound sobre las condiciones de trabajo en Europa.

pertinente; recuerda la obligación de la Comisión de realizar un seguimiento sobre la aplicación de la Directiva relativa al tiempo de trabajo y de considerar la posibilidad de incoar procedimientos de infracción contra los Estados miembros que no la apliquen debidamente; recomienda un atento seguimiento a este respecto en los casos de adquisición y venta de empresas, a fin de conjurar la tendencia «a la rebaja» de las cláusulas sobre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso;

55. Pide, asimismo, a la Comisión, a los Estados miembros, a los interlocutores sociales y a los grupos de interés que se centren en la organización innovadora en el lugar de trabajo, en la conciliación de las necesidades personales y laborales de mujeres y hombres y en la productividad o rentabilidad de las empresas; destaca que la vinculación positiva entre un mayor acceso al empleo de las mujeres, la conciliación de la vida privada y la vida profesional y la competitividad de las empresas, en términos de reducción del absentismo, la brecha de producción, la rotación, la atracción del talento, la fidelidad, la asignación de recursos para desarrollar planes sociales, el aumento del nivel de vida y la liberación de tiempo ha sido ampliamente demostrada por los mejores ejemplos procedentes de una gran cantidad de empresas grandes y de redes de pymes en Europa;
56. Hace hincapié en que las mujeres y las personas LGBTI se enfrentan a obstáculos de género específicos y a fuentes de estrés en el trabajo, incluyendo el acoso, la exclusión, la discriminación o los estereotipos de género, que influyen de forma negativa en su bienestar en el trabajo y ponen en peligro su salud mental y su capacidad de progresar en su trayectoria profesional; pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten más medidas para enfrentarse a estas condiciones adversas asegurando la aplicación adecuada de la legislación pertinente contra la discriminación, así como programas a largo plazo con una perspectiva de género, y que trabajen con los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil;
57. Alienta a los Estados miembros a que desarrollen y refuercen los organismos nacionales de supervisión laboral, dotándolos de las condiciones y medios, en especial financieros y humanos, que hagan posible una presencia eficaz de los mismos sobre el terreno, a fin de combatir la precariedad laboral, el trabajo no regulado y la discriminación laboral y salarial, en particular con vistas a la igualdad entre hombres y mujeres;
58. Pide a los Estados miembros que apliquen en su integridad la Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de trato y pide a la Comisión que revise esta Directiva y que fomente entre las empresas la aplicación de planes de igualdad de género, en particular, actuaciones contra la segregación, desarrollo de sistemas de retribución y medidas de apoyo a la carrera profesional de las mujeres; hace hincapié en la importancia de la función de los organismos especializados en materia de igualdad a la hora de prestar asistencia a las víctimas de discriminación y de hacer frente a los estereotipos de género; pide a los Estados miembros que adopten medidas legislativas que garanticen el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo;
59. Reitera su petición al Consejo para que apruebe sin demora la propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual;
60. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen la seguridad social, la protección social y la remuneración en caso de baja por enfermedad a fin de alcanzar una

verdadera conciliación de vida privada y vida profesional;

Calidad de vida

61. Indica que el concepto de «calidad de vida» va más allá de las «condiciones de vida» y que hace referencia al bienestar en su conjunto de los individuos en la sociedad, identificando una serie de dimensiones de la existencia humana como esenciales para ser un ser humano completo¹;
62. Subraya que la desigualdad en el ocio y el desigual reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres puede tener un impacto para el desarrollo personal de la mujer, el aprendizaje de nuevas habilidades e idiomas, la participación en la vida social, política, cultural y comunitaria y especialmente en la situación económica de las mujeres;
63. Hace hincapié en que toda forma de discriminación de la mujer, en particular la segregación por género, las brechas salariales y en materia de pensiones, los estereotipos de género y los altos niveles de tensión en la gestión de la vida profesional y la vida privada se refleja en la elevada tasa de inactividad física de la mujer y tienen una enorme repercusión sobre su salud física y mental²; reitera la importancia de luchar contra los estereotipos promoviendo y defendiendo la igualdad de género desde la escuela primaria y durante todas las etapas del aprendizaje; pide a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que realicen y apoyen campañas de sensibilización e información, así como programas que promuevan la igualdad de género y combatan los estereotipos;
64. Destaca la importancia del aprendizaje permanente para el desarrollo personal de los trabajadores y para estar al día de las condiciones laborales en constante cambio; anima a la Comisión y a los Estados miembros a que promuevan el aprendizaje permanente; pide a la Comisión, a los Estados miembros y a los interlocutores sociales que desarrollen y pongan en práctica políticas que incluyan permisos de educación y formación, así como formación profesional en el trabajo y aprendizaje permanente, incluido en Estados miembros distintos del de procedencia; pide, asimismo, a los Estados miembros que hagan que el aprendizaje dentro y fuera del trabajo, incluidas las experiencias de estudio remuneradas, sea accesible para todos los trabajadores y, en particular, para aquellos en situaciones desfavorecidas y poniendo una atención especial en las trabajadoras en sectores en los que las mujeres están infrarrepresentadas de manera estructural;
65. Pide a los Estados miembros que, en coordinación con la Comisión, intercambien buenas prácticas en materia de incentivos a la familia, como los abonos a medios de transporte públicos gratuitos, los descuentos en iniciativas culturales y turísticas para familias y los descuentos en productos y servicios relacionados con la educación o la formación;
66. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que luchen contra las desigualdades sociales y económicas; pide a los Estados miembros que promuevan medidas destinadas a establecer regímenes de renta mínima adecuados, de conformidad con las prácticas y tradiciones nacionales, que permitan que todas las personas puedan vivir dignamente, respalden su plena participación en la sociedad y garanticen su independencia a lo largo de

¹ Tercera encuesta de Eurofound sobre la calidad de vida en Europa.

² Estudio de la Dirección General de Políticas Internas de la Unión del Parlamento Europeo, de marzo de 2016, titulado «Las diferencias entre las mujeres y los hombres en el trabajo, en la asistencia y en el tiempo de ocio».

todo el ciclo de vida;

67. Denuncia la situación de muchos abuelos que, en una edad en la que deberían disfrutar de tranquilidad y de un bien merecido retiro, se ven inundados de responsabilidades familiares al tener que cuidar de sus nietos porque a sus hijos les resulta imposible conciliar la vida laboral y familiar sin su ayuda;
68. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Durante las últimas décadas, la conciliación de la vida profesional, privada y familiar se ha convertido en un derecho fundamental reconocido. Aunque ya se han emprendido algunas iniciativas tanto a nivel europeo como nacional, sigue siendo un ámbito en el que es preciso seguir avanzando para garantizar un equilibrio satisfactorio entre la vida laboral y familiar para todos. Con ello no solo se mejora el propio bienestar de las personas sino que también se beneficia a la sociedad en su conjunto, debido, entre otras cosas, a que las personas con un equilibrio satisfactorio entre vida laboral y privada son más productivas en el trabajo. Esto exige transformar el entorno de trabajo y también apartarse de la idea de que para las personas el trabajo (remunerado) es la única manera útil, y, por ende, valiosa de pasar el tiempo. Además, resulta importante introducir un enfoque basado en el ciclo vital en las políticas de conciliación para asegurarse de que todo el mundo cuente con apoyo en los distintos momentos de su vida y que pueda participar activamente en el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto.

El Parlamento Europeo ha decidido elaborar este informe de propia iniciativa para hacer más visible el debate y para instar a la Comisión a que intensifique sus trabajos en este ámbito, en general, pero también, más concretamente, como reacción a la hoja de ruta y consulta pública publicada en 2015 con el título «Un nuevo comienzo para afrontar los retos de la conciliación de la vida laboral y la vida privada de las familias trabajadoras». El objetivo de esta iniciativa de la Comisión es aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral mediante la modernización y adaptación del actual marco jurídico y político de la Unión al mercado de trabajo actual para permitir que los padres con hijos u otros familiares dependientes mejoren el equilibrio entre su vida familiar y laboral, permitir un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, y reforzar la igualdad de género en el mercado laboral.

En opinión de las ponentes, que acogen favorablemente la iniciativa de la Comisión, la necesidad de modernizar el marco de conciliación de la vida laboral y la vida privada a escala de la Unión resulta evidente por varias razones: la sociedad ha experimentado unos cambios demográficos que han incrementado las necesidades asistenciales, han surgido nuevas formas de trabajo, el desempleo sigue situándose en unos niveles elevados sin precedentes, la diversidad de las relaciones familiares y parentales ha aumentado, la maternidad aún tiene unos efectos negativos notables en las tasas de empleo de las mujeres, y el actual marco normativo de la Unión está muy lejos de abordar este aspecto sumamente importante de la persistente desigualdad entre hombres y mujeres.

Las mujeres cada vez están mejor cualificadas, superando incluso a los hombres en cuanto a nivel de formación¹, y, aun así, siguen estando infrarrepresentadas en el mercado laboral o tienen empleos por debajo de su nivel de competencias. Los niveles salariales generalmente bajos, una mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial y unas interrupciones más acusadas de la carrera profesional para atender a personas a su cargo (hijos o familiares dependientes) contribuyen a un mayor riesgo de pobreza y exclusión social de las mujeres, así como a una

¹ En 2014, el 42,3 % de las mujeres (30-34) tenía una formación terciaria o superior, frente al 33,6 % de los hombres.

brecha considerable en las pensiones por razones de género (40 %). Además, la diferencia de empleo entre mujeres y hombres está provocando un aumento de los niveles de pobreza entre los niños y los hogares en general, en las familias en las que únicamente trabaja uno de los progenitores. Por último, la ausencia de soluciones orientadas al equilibrio entre la vida privada y la vida laboral influye en las decisiones de las personas de abandonar el mercado de trabajo o reducir su jornada de trabajo tras el nacimiento de los hijos para cuidar de un familiar dependiente, en la decisión de tener hijos o cuándo tenerlos, o del número de hijos, y tiene unos efectos negativos continuos en la demografía de Europa que no podemos permitirnos. En resumen, según las estimaciones, la diferencia de empleo entre mujeres y hombres supone un coste para la Unión de unos 370 000 millones de euros al año, es decir, el 2,8 % del PIB de la Unión¹.

El objetivo del presente informe y de las políticas de conciliación en general no es solo promover la igualdad de género en el empleo y en otras esferas de la vida, sino también el dar a los niños la oportunidad de desarrollar todas sus posibilidades, garantizándoles una educación preescolar y unos cuidados de alta calidad, el acceso a las actividades deportivas, culturales y de ocio, y el poder pasar tiempo con sus padres. Unas políticas adecuadas en materia de equilibrio entre la vida laboral y personal también ayudará a garantizar una mayor calidad de vida y una mayor seguridad a otras personas dependientes, en particular las personas de edad dependientes y las personas dependientes con discapacidad o enfermedades crónicas.

A las ponentes les preocupa profundamente el hecho de que las actuales medidas en vigor en los Estados miembros no siempre suponen una mejora, sino a veces incluso un empeoramiento de la situación, provocando unos efectos negativos en el bienestar de todos los ciudadanos, así como en su participación en el empleo y la productividad. Existe la necesidad de una acción enérgica a escala tanto europea como nacional de cara a unas medidas legislativas, en particular sobre los distintos tipos de permiso, combinadas con medidas no legislativas, como campañas de información y sensibilización, y mecanismos de control y seguimiento de la situación.

Las ponentes están convencidas de que, a la hora de conciliar la vida laboral, la vida privada y la vida familiar, no existe ninguna solución universalmente válida, y de que es preciso encontrar el equilibrio adecuado para cada persona, a fin de responder a sus necesidades personales y familiares.

Acciones necesarias a nivel de la Unión para mejorar la conciliación de la vida laboral y la vida privada

Ya es hora de que la Unión tome medidas para fomentar una convergencia al alza de los Estados miembros en materia de soluciones de conciliación. Es una cuestión crucial si queremos lograr una verdadera igualdad de género, combatir la pobreza en situación de empleo, la pobreza infantil y la pobreza entre las mujeres, aprovechar mejor las capacidades y los talentos de las personas, y afrontar los desafíos demográficos de la Unión. Existe tanto la necesidad de modernizar la legislación vigente de la Unión, a fin de subsanar las carencias o la falta de legislación en determinados ámbitos, como de reforzar la coordinación entre los Estados

¹ El estudio de Eurofound (pendiente de publicación) titulado , «Las diferencias entre mujeres y hombres en materia de empleo: retos y soluciones» hace una evaluación de los costes de dichas diferencias para las finanzas públicas (transferencias/beneficios de renta), así como del lucro cesante derivado de las mismas (por ejemplo, ingresos no percibidos, impuestos no recaudados y contribuciones a la seguridad social).

miembros a fin de garantizar la igualdad de condiciones en relación con los costes y las ventajas de las políticas de conciliación.

Unos permisos parentales compartidos suficientes. La falta de permisos remunerados para los padres en comparación con las madres, o la falta de incentivos para hacer uso de ellos, contribuyen a fomentar la desigualdad entre hombres y mujeres en el reparto de las obligaciones laborales y de asistencia familiar entre las mujeres y los hombres, en lugar de solucionarla. Siendo las mujeres las principales usuarias de permisos por motivos familiares, su posición en el mercado laboral se ve debilitada por lo que se refiere a la empleabilidad, la remuneración o el desarrollo profesional, al tiempo que los hombres no se ven respaldados o motivados a la hora de dedicar tiempo a la familia y a atender sus necesidades de cuidados. Para hacer frente a este problema, el presente informe pide a la Comisión que:

- Presente una propuesta de revisión de la **Directiva relativa a las trabajadoras embarazadas (y al permiso de maternidad)** (Directiva 92/85/CE), que actualmente se remonta a 1992 y que fue adoptada en el marco de las competencias de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo. La Directiva actualmente en vigor prevé 14 semanas de permiso de maternidad retribuido y la protección contra el despido. La revisión debe tener por objeto prolongar el permiso de maternidad retribuido con una fórmula de pago diversificada para poder atender a las necesidades específicas y tradiciones de los distintos Estados miembros;
- Presente una **Directiva relativa al permiso de paternidad**, a fin de garantizar que los hombres asuman su parte de las responsabilidades en materia de cuidado familiar, previendo un mínimo obligatorio de permiso retribuido e intransferible para el padre;
- Presente un informe sobre la aplicación de la **Directiva 2010/18/UE relativa al permiso parental**;
- Presente una **Directiva relativa a los permisos para los cuidadores**, a modo de complemento a la prestación de unos servicios asequibles de asistencia profesional y a fin de permitir a los trabajadores la asistencia a personas dependientes.

Durante la pasada crisis, las medidas de austeridad se han traducido en una *falta de servicios asistenciales de calidad accesibles, disponibles y asequibles* para los niños, los familiares de edad avanzada, los familiares con discapacidad o con enfermedades, lo cual supone una presión sobre las personas, y sobre las mujeres en particular, para que reduzcan su horario de trabajo, opten por el trabajo a tiempo parcial o interrumpan sus carreras profesionales. En última instancia, esta situación dificulta la participación en el mercado de trabajo, así como la progresión en el empleo y el desarrollo personal. Por consiguiente, es necesario modificar los estereotipos sobre el papel de las mujeres y los hombres y evolucionar hacia una sociedad en la que las mujeres y los hombres disfruten de una igualdad salarial y en materia de obligaciones asistenciales.

La crisis también ha provocado unos mayores niveles de pobreza entre los trabajadores de toda Europa, con lo que las personas se ven obligadas a trabajar más y durante más tiempo, incluso combinando varios puestos de trabajo, con el fin de asegurarse una renta digna. El impacto ha sido aún mayor entre las mujeres, ya que en general ya perciben una remuneración inferior a la de los hombres por el mismo tipo de trabajo. Por estas razones resulta importante desarrollar

unas medidas que garanticen unos salarios adecuados para todos los trabajadores y colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Comprender el papel de las modalidades de trabajo y fomentar las buenas prácticas. Las distintas modalidades de trabajo, como el teletrabajo, los horarios flexibles o el trabajo a tiempo parcial, no deben en ningún caso revestir carácter obligatorio para nadie, sino que deben seguir siendo opcionales para el trabajador en cuestión, de manera que no supongan una carga adicional para la situación personal y familiar tanto de las mujeres como de los hombres.

Las condiciones del mercado laboral favorables a la conciliación solo podrán crearse, y solo podrá lograrse una *calidad de vida*, cuando las personas dispongan de suficiente tiempo fuera del trabajo para el desarrollo personal, por ejemplo, a través de la educación y la formación, y para el ocio. Por consiguiente, la Comisión debe intensificar su actuación frente a aquellos Estados miembros que no apliquen correctamente la Directiva relativa al tiempo de trabajo. Por otra parte, se anima a los Estados miembros a que desarrollen medidas de apoyo en materia de permisos de educación y formación y de interrupción de la carrera profesional.

OPINIÓN MINORITARIA

sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional (2016/2017(INI))

Comisión de Empleo y Asuntos Sociales
Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Ponentes: Tatjana Ždanoka, Vilija Blinkevičiūtė

Opinión minoritaria presentada por la diputada del EFDD Beatrix von Storch

Para la Unión Europea, las mujeres son en primer lugar trabajadoras y el 75 % de ellas deberían, según la Estrategia Europa 2020, formar parte del mercado laboral formal, prefiriéndose para ello de manera expresa que no se ejerza la libertad de elección; se trata de las mismas mujeres que, en edad fértil, son consideradas madres a efectos de salir de la crisis demográfica. Así pues, dos políticas incompatibles se disputan la misma población objetivo, y quien sale perdiendo es la familia. Para el Tratado de la Unión Europea, no hay padres ni madres, únicamente trabajadores, y a pesar de ello la Unión pretende regular la vida familiar y decidir sobre los valores y las normas en el seno de la familia. Este procedimiento de información sirve para legitimar una reeducación de las personas que busca que estén a completa disposición del mercado de trabajo. Aquí de lo que se trata no es ni de la familia ni de la paternidad, sino de la empleabilidad de todas las mujeres, y según la Unión la paternidad es uno de los principales obstáculos para la ocupación (a tiempo completo). Todo esto ya nos suena del apartado 79 de *El abc del comunismo* (1920), «Preparación para la vida escolar»: «La educación social permitirá a la sociedad socialista educar a la próxima generación obteniendo los mejores resultados con el menor dispendio de medios y energía. [...] Las ventajas económicas que ofrece son enormes. [...] Gracias a la educación social, millones de madres estarán disponibles [...] para el trabajo productivo. Se liberarán de la adocenante monotonía del cuidado del hogar y de la inacabable sucesión de tareas insustanciales que implica la educación de los niños en casa». Me opongo a todo ello.

**RESULTADO DE LA VOTACIÓN FINAL
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO**

Fecha de aprobación	12.7.2016
Resultado de la votación final	+: 50 -: 4 0: 9
Miembros presentes en la votación final	Laura Agea, Daniela Aiuto, Maria Arena, Guillaume Balas, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Anna Maria Corazza Bildt, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Iratxe García Pérez, Elena Gentile, Anna Hedh, Czesław Hoc, Danuta Jazłowiecka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnes Jongerius, Jan Keller, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Javi López, Morten Løkkegaard, Elisabeth Morin-Chartier, Jens Nilsson, Maria Noichl, Emilian Pavel, Marijana Petir, Pina Picierno, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Anne Sander, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Jutta Steinruck, Yana Toom, Marita Ulvskog, Ernest Urteaga, Ángela Vallina, Beatrix von Storch, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská
Suplentes presentes en la votación final	Georges Bach, Rosa D'Amato, Ildikó Gáll-Pelcz, Arne Gericke, Ingeborg Gräble, Krzysztof Hetman, Kostadinka Kuneva, Constance Le Grip, Marc Tarabella, Monika Vana, Julie Ward, Gabriele Zimmer
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Afzal Khan, Jude Kirton-Darling, Sławomir Kłosowski

VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO

50	+
PPE	Georges Bach, Ingeborg Gräßle, Ildikó Gáll-Pelcz, Krzysztof Hetman, Danuta Jazłowiecka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Constance Le Grip, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Sofia Ribeiro, Claude Rolin, Anne Sander, Elissavet Vozemberg-Vrionidi
S&D	Maria Arena, Guillaume Balas, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Iratxe García Pérez, Elena Gentile, Anna Hedh, Agnes Jongerius, Jan Keller, Afzal Khan, Jude Kirton-Darling, Javi López, Jens Nilsson, Maria Noichl, Emilian Pavel, Pina Picierno, Jutta Steinruck, Marc Tarabella, Marita Ulvskog, Julie Ward
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Yana Toom, Renate Weber
GUE/NGL	Malin Björk, Kostadinka Kuneva, Gabriele Zimmer
VERTS/ALE	Jean Lambert, Terry Reintke, Jordi Sebastià, Ernest Urtasun, Monika Vana, Tatjana Ždanoka
EFDD	Laura Agea, Daniela Aiuto, Rosa D'Amato

4	-
PPE	Anna Maria Corazza Bildt
ALDE	Morten Løkkegaard
EFDD	Beatrix von Storch
NI	Lampros Fountoulis

9	0
PPE	Elisabeth Köstinger, Marijana Petir, Michaela Šojdrová
ECR	Arne Gericke, Czesław Hoc, Sławomir Kłosowski, Jana Žitňanská
ALDE	Martina Dlabajová
GUE/NGL	Ángela Vallina

Explicación de los signos utilizados:

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones