



16803/1/14 REV 1

(OR. en)

PRESSE 643
PR CO 69

RESULTADOS DE LA SESIÓN DEL CONSEJO

Sesión n.º 3357 del Consejo

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Bruselas, 11 de diciembre de 2014

Presidente **Giuliano POLETTI**
Ministro de Trabajo y Políticas Sociales de Italia

P R E N S A

Principales resultados del Consejo

Empleo juvenil

El Consejo, junto con los Ministros de Educación de Italia, Letonia y Luxemburgo (trío de presidencias), mantuvo un intercambio de puntos de vista sobre la manera de **invertir en la juventud**, debatiendo asuntos entre los que se encuentran la Garantía Juvenil, la educación y las competencias.

El Presidente del Consejo, Giuliano Poletti, dijo lo siguiente: Para abordar el problema del desempleo juvenil resulta crucial mejorar las sinergias entre las políticas de educación y empleo. Con el fin de facilitar dicho enfoque integrado, la Presidencia italiana ha organizado por vez primera que se reunieran sucesivamente el Consejo EPSCO y el Consejo de Educación. Me alegro de que el Comisario Navracsics y el trío de ministros de educación se hayan unido a nosotros hoy para debatir las mejores formas de ayudar a las jóvenes generaciones e invertir en su educación y competencias.

EURES

El Consejo ha logrado una orientación general sobre el Reglamento relativo a la **red EURES** (red europea de servicios de empleo), sobre lo que el Ministro Poletti dijo: Hoy damos cumplimiento al llamamiento del Consejo Europeo a hacer que el Portal EURES se convierta en un instrumento real de colocación y contratación, y me produce satisfacción que tan ambicioso paso se haya dado bajo la Presidencia italiana. La movilidad laboral dentro de la UE es un factor importante para hacer frente al desempleo, especialmente el desempleo juvenil.

Mujeres en los consejos de administración de las sociedades

El Consejo ha debatido la Directiva sobre las mujeres en los consejos de administración de las sociedades sin ser capaz de lograr una orientación general. El Ministro Poletti dijo: Ampliar la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas resulta esencial para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en nuestras sociedades y resultaría beneficioso para nuestras economías. Hemos estado trabajando duro durante estos seis meses para desbloquear las negociaciones sobre la Directiva propuesta, destinada a mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración de las sociedades y actualmente estamos más cerca de alcanzar un acuerdo. Basándome en nuestros avances, tengo confianza en que el Consejo será capaz de avanzar en este importante expediente.

¹

- Cuando el Consejo ha adoptado formalmente declaraciones, conclusiones o resoluciones, el título del punto correspondiente así lo indica, y el texto va entrecomillado.
- Los documentos cuyo número de referencia aparece en el texto pueden consultarse en el sitio Internet del Consejo: <http://www.consilium.europa.eu>.
- Los actos adoptados que van acompañados de declaraciones no confidenciales consignadas en acta se señalan con asterisco. Las declaraciones pueden consultarse en el sitio Internet del Consejo o solicitarse al Servicio de Prensa.

ÍNDICE¹**PUNTOS OBJETO DE DEBATE**

EMPLEO Y POLÍTICA SOCIAL	6
Empleo juvenil	6
Red EURES (red europea de servicios de empleo).....	7
Gente de mar	8
Mujeres en los consejos de administración de empresas	9
Igualdad de trato.....	10
Permiso de maternidad.....	11
Tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior.....	11
Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015, Informe Conjunto sobre el Empleo e informe sobre el mecanismo de alerta	12
Balance de 20 años de aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín	13
Varios.....	13

OTROS PUNTOS APROBADOS*POLÍTICA SOCIAL*

– Estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida	14
– Programa para la encuesta muestral de población activa.....	14

MERCADO INTERIOR

– Vehículos agrícolas y forestales - Requisitos de homologación de tipo.....	14
--	----

PARTICIPANTES

Bélgica:

D. Kris PEETERS

Vice Primer Ministro y Ministro de Empleo, Economía y Consumidores, encargado del Comercio Exterior

Bulgaria:

D. Ivailo KALFIN

Vice Primer Ministro de Política Demográfica y Social, y Ministro de Trabajo y Política Social

República Checa:

D.^a Michaela MARKSOVÁ

Ministra de Trabajo y Asuntos Sociales

Dinamarca:

D. Henrik DAM KRISTENSEN

D. Manu SAREEN

Ministro de Empleo
Ministro de Infancia, Igualdad de Oportunidades, Integración y Asuntos Sociales

Alemania:

D. Jörg ASMUSSEN

D. Guido PERUZZO

Secretario de Estado del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales
Representante Permanente Adjunto

Estonia:

D.^a Helmen KÜTT

Ministra de Asuntos Sociales

Irlanda:

D. Ged NASH

D. Aodhán Ó RÍORDÁIN

Secretario de Estado encargado de Empresas y Empleo en el Ministerio de Trabajo, Empresas e Innovación
Secretario de Estado encargado de Nuevas Comunidades, Cultura e Igualdad en el Ministerio de Justicia e Igualdad y el Ministerio de las Artes, del Patrimonio y de la Región de Lengua Gaélica

Grecia:

D. Ioannis VROUTSIS

Ministro de Empleo, Protección Social y Bienestar

España:

D.^a Fátima BÁÑEZ GARCÍA

D. Pedro LLORENTE CACHORRO

Ministra de Empleo y Seguridad Social
Subsecretario de Empleo y Seguridad Social

Francia:

D. François REBSAMEN

Ministro de Trabajo, Empleo, Formación Profesional y Diálogo Social

Croacia:

D. Milanka OPAČIĆ

D. Mirando MRSIĆ

Viceprimera Ministra y Ministra de Política Social y Juventud
Ministro de Trabajo y del Sistema de Pensiones

Italia:

D. Giuliano POLETTI

D.^a Stefania GIANNINI

Ministro de Trabajo y Políticas Sociales
Ministra de Educación, Universidades e Investigación

Chipre:

D.^a Zeta EMILIANIDOU

Ministra de Trabajo, Bienestar y Seguridad Social

Letonia:

D. Uldis AUGULIS

Ministro de Asuntos Sociales

Lituania:

D. Albinas ZANANAVIČIUS

Representante Permanente Adjunto ante la UE

Luxemburgo:

D. Nicolas SCHMIT

D. Romain SCHNEIDER

D. Claude MEISCH

Ministro de Trabajo, Empleo y Economía Social y Solidaria
Ministro de Seguridad Social, Ministro de Cooperación y Acción Humanitaria, Ministro de Deportes
Ministro de Educación, Infancia y Juventud, Ministro de Enseñanza Superior e Investigación

Hungría:

D.^a Katalin NOVÁK

Secretaria de Estado de Familia y Juventud del Ministerio de Recursos Humanos
Secretario de Estado adjunto de Mercado Laboral

D. László MODORI

Malta:

D. Neil KERR

Representante Permanente Adjunto

Países Bajos:

D. Lodewijk ASSCHER

Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Vice Primer Ministro

Austria:

D. Rudolf HUNDSTORFER

Ministro Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección de los Consumidores
Representante Permanente Adjunto

D. Gregor SCHUSTERSCHITZ

Polonia:

D. Władysław KOSINIAK-KAMYSZ

Ministro de Trabajo y Política Social

Portugal:

D. Pedro MOTA SOARES

Ministro de Solidaridad, Empleo y Seguridad Social

Rumanía:

D. Cristian BĂDESCU

Representante Permanente Adjunto

Eslovenia:

D.^a Anja KOPAČ MRAK

Ministra de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades

Eslovaquia:

D. Branislav ONDRUŠ

Secretario de Estado del Ministerio de Trabajo, Asuntos Sociales y Familia

Finlandia:

D. Lauri IHALAINEN

D.^a Laura RÄTY

Ministro de Trabajo

Ministra de Asuntos Sociales y Sanidad

Suecia:

D.^a Ylva JOHANSSON

D.^a Pernilla BARALT

Ministra de Empleo

Secretaria de Estado del Ministerio de Infancia, Personas Mayores e Igualdad

Reino Unido:

D.^a Esther McVEY

Secretaria de Estado de Empleo, Ministerio de Trabajo y Pensiones

Comisión:

D. Valdis DOMBROVSKIS

D.^a Marianne THYSSEN

D.^a Věra JOUROVÁ

D. Tibor NAVRACSICS

Vicepresidente

Miembro

Miembro

Miembro

PUNTOS OBJETO DE DEBATE

EMPLEO Y POLÍTICA SOCIAL

Empleo juvenil

El Consejo ha mantenido un intercambio de puntos de vista sobre el empleo juvenil con los Ministros de Educación del trío (IT-LV-LU); ha pedido a los Estados miembros que aceleren los esfuerzos que están realizando para tratar de resolver el problema del empleo juvenil y que continúen siguiendo de cerca este asunto con carácter urgente ([15949/14](#)).

Los Ministros han manifestado su satisfacción de asistir a un diálogo con sus colegas de Educación, ya que el empleo juvenil es un asunto transversal vinculado a la educación, las capacidades, la formación y las competencias.

Han resaltado que es esencial invertir en empleabilidad; la superación de los altos niveles de desempleo es uno de los mayores desafíos para afianzar la credibilidad de Europa en los años venideros.

La UE necesita un nuevo enfoque ambicioso para responder a los desafíos globales haciendo que se correspondan en mayor medida las competencias y capacidades con la demanda y las necesidades del mercado laboral.

Los Estados miembros deberían garantizar una transición efectiva de la educación al trabajo; los jóvenes tienen que estar informados de las necesidades del mercado laboral. Los jóvenes necesitan que se les faciliten aprendizajes, contratos de prácticas remunerados y oportunidades de adquirir competencias lingüísticas ya que proceden de una realidad diferente.

El desarrollo económico de la UE depende, entre otras cosas, de la formación y las competencias de la juventud. La UE debería alentar el espíritu emprendedor entre los jóvenes, impulsándoles a arriesgarse más.

El empleo juvenil sigue siendo objeto de mucha atención en la agenda política. Resulta necesario impulsar la inversión tanto a escala nacional como de la UE, apoyar la recuperación económica y del empleo, facilitar la integración de los jóvenes desempleados en el mercado laboral.

La inversión en educación y competencias para conseguir empleo es fundamental para que la UE aumente su competitividad en el plano mundial, salvaguardando al mismo tiempo su modelo de desarrollo económico y de cohesión social. También es crucial para forjar una relación más fuerte entre las instituciones encargadas de la educación y la formación (en particular, escuelas y universidades) y las empresas. Ello no solo mejorará la formación de los jóvenes y facilitará su transición del sistema educativo al mundo laboral, sino que también garantizará que tengan las competencias adecuadas, aumentando su empleabilidad, movilidad y flexibilidad. Los interlocutores sociales tienen una responsabilidad especial en este contexto.

Ya se ha adoptado una serie de iniciativas en este ámbito, que se están llevando a cabo tanto a escala nacional como de la UE, tales como la recomendación sobre el establecimiento de una garantía juvenil, la Alianza Europea para la Formación de Aprendices y el marco de calidad para los períodos de prácticas.

Red EURES (red europea de servicios de empleo)

El Consejo ha logrado una orientación general sobre un reglamento que establece nuevas normas para mejorar la eficiencia de EURES así como la cooperación entre los Estados miembros ([16333/14](#) + [16333/14 COR 1](#)).

La red EURES mejorada ofrece a los trabajadores más asistencia para superar los obstáculos a la movilidad, incrementa el acceso a las oportunidades de empleo en toda la UE y facilita la creación de puestos de trabajo ayudando a que haya mayor coincidencia entre la oferta y la demanda en el mercado laboral.

El objetivo es fortalecer la capacidad de la red EURES existente, de forma que llegue a ser más accesible y de utilización más sencilla para todos los ciudadanos de la UE.

El texto final del Consejo se ajusta a la propuesta de la Comisión en lo que respecta a abrir la red a socios privados, pero obliga a las oficinas de empleo con fines lucrativos a facilitar todos los servicios esenciales incluidos en el reglamento. Ello hace aumentar de manera sustancial las ofertas de empleo.

Los Estados miembros tienen que establecer un procedimiento de admisión, a la vez que mantener un cierto grado de flexibilidad para adaptarlo a sus sistemas nacionales; a los servicios públicos de empleo se les concede un estatuto privilegiado correspondiente a su papel especial y a sus obligaciones nacionales.

Los trabajadores y los empresarios con buenas perspectivas de encontrar un trabajo o de ocupar un puesto de trabajo reciben asistencia a medida además de información general.

Un sistema automático de correspondencias entre vacantes y solicitudes de empleo, basado en la interoperabilidad entre las clasificaciones nacionales y la clasificación europea de capacidades/competencias, cualificaciones y ocupaciones (ESCO), aumenta las posibilidades tanto de los trabajadores como de los empresarios de ver cumplidas sus expectativas. La fórmula transaccional final incluye un nuevo acto de ejecución sobre la adopción y actualización de una lista selectiva de capacidades/competencias y ocupaciones para el uso de la red EURES, concediendo a los Estados miembros la posibilidad de expresar formalmente su opinión a la hora de adoptar la lista.

Los períodos de aprendizaje y de prácticas se incluyen en el ámbito de aplicación del reglamento, pero limitándose a aquellos que no formen parte de un programa o una formación educativa o profesional o que no estén financiados con fondos públicos, como parte de las políticas activas del mercado de trabajo del Estado miembro de que trate.

El texto final proporciona una excepción de un año respecto al procedimiento de admisión a los socios existentes de EURES con el fin de garantizar una transición fluida del antiguo al nuevo marco legislativo.

El Parlamento Europeo no ha emitido, todavía, su posición en primera lectura.

Gente de mar

El Consejo ha logrado una orientación general sobre una directiva modificada relativa a la gente de mar. ([16148/1/14 REV 1](#)).

La Directiva facilita una protección más uniforme de los derechos laborales de la gente de mar, incluido el derecho a la información y la consulta, y otorga a la gente de mar los mismos derechos de que disfrutaban los trabajadores en tierra. Asimismo, tiene también en cuenta la índole especial del sector del transporte marítimo.

La propuesta pretende remediar la situación jurídica actual, que da lugar a un trato desigual de la misma categoría de trabajadores por diferentes Estados miembros, dependiendo de si estos últimos aplican o no las exenciones y excepciones permitidas por la legislación actual.

Además de garantizar la igualdad de condiciones en el sector marítimo, la propuesta pretende, asimismo, aumentar la calidad de los puestos de trabajo náuticos a fin de invertir el declive actual del número de jóvenes europeos que acceden a determinadas profesiones náuticas y mantener en la profesión a los trabajadores cualificados.

La Directiva introduce más flexibilidad en la manera en que se aplican cinco directivas sobre Derecho laboral a la gente de mar, a saber las Directivas sobre insolvencia, comité de empresa europeo, información y consulta, despidos colectivos y traspasos de empresas. Dichas directivas tienen como objetivo los trabajadores en tierra, y en la actualidad eximen a los marinos o a los pescadores del ámbito de aplicación de la legislación, o bien permiten a los Estados miembros excluirlos de la misma sin justificación expresa.

El transporte marítimo es un componente esencial de la economía europea. Un cuarto de la flota mundial enarbola una bandera europea y dos millones de europeos trabajan en industrias marítimas.

Hoy en día más que nunca, la economía marítima de Europa necesita un grado suficiente de flexibilidad en la regulación para operar en un entorno mundial altamente competitivo. Es este un sector en el que el diálogo social juega un papel particular teniendo en cuenta la diversificación de las relaciones contractuales existente.

El Parlamento Europeo todavía no ha emitido su dictamen en primera lectura.

Mujeres en los consejos de administración de empresas

El Consejo no ha sido capaz de lograr una orientación general sobre una directiva destinada a mejorar el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas ([16300/14](#)).

La propuesta de directiva, que tiene por objetivo hacer frente al grave problema de la infrarrepresentación de las mujeres en las más altas instancias de decisión económicas, pretende establecer un objetivo cuantitativo del 40 % para la proporción del género menos representado en los consejos de administración de las empresas cotizadas, de aquí a 2020 (2018 en las empresas públicas). Las empresas estarán obligadas a procurar alcanzar este objetivo, en particular mediante la introducción de normas de procedimiento relativas a la selección y el nombramiento de miembros no ejecutivos del consejo de administración.

A las empresas que no logren alcanzar el objetivo del 40 % se les exigirá que sigan aplicando las normas de procedimiento y que expliquen qué medidas han adoptado y pretenden adoptar a fin de alcanzarlo. En los Estados miembros que opten por aplicar el objetivo tanto a los administradores ejecutivos como no ejecutivos, se aplicará un objetivo más bajo (33%).

Para intentar encontrar una fórmula transaccional respecto a dicha propuesta, la Presidencia ha presentado una cláusula de flexibilidad revisada (artículo 4 *ter*) y ha ampliado los plazos para la transposición y presentación de informes (artículos 5, 8 y 9).

Cláusula de flexibilidad (artículo 4 *ter*)

La cláusula de flexibilidad del artículo 4 *ter*, concebida de acuerdo con el principio de subsidiariedad, permitiría que los Estados miembros persiguieran los objetivos de la directiva por los medios que ellos mismos escogieran, y que suspendieran los requisitos de procedimiento, a condición de que ya hubieran tomado medidas de igual eficacia o realizado progresos cercanos a los objetivos de la directiva.

Con vistas a combinar la flexibilidad con la máxima seguridad jurídica, el artículo 4 *ter* define, pues, tres hipótesis que podrían considerarse jurídicamente "de igual eficacia". Deja abierta, asimismo, la posibilidad de que los Estados miembros puedan tener derecho a valerse de la cláusula de flexibilidad en otros casos legítimos en que se hayan demostrado la igual eficacia o los progresos suficientes.

Calendario revisado de transposición y presentación de informes (artículos 5, 8 y 9)

El calendario de transposición revisado exigiría que los Estados miembros incorporaran la Directiva a más tardar tres años después de su adopción (artículo 8). En el texto actual, se han ampliado también los plazos de presentación de informes atendiendo a la nueva fecha de transposición (artículos 5 y 9). El calendario revisado daría a los Estados miembros y a las empresas más tiempo para preparar sus propias medidas y realizar progresos, incluyendo cualquier tipo de preparativos para aplicar la cláusula de flexibilidad.

El Parlamento Europeo ya ha adoptado su posición en primera lectura.

Igualdad de trato

Los Ministros han mantenido un debate político sobre la directiva relativa a la igualdad de trato. Resumiendo el debate, la Presidencia ha observado que gozaba de un apoyo considerable la idea de continuar trabajando sobre este expediente con el fin de alcanzar un acuerdo unánime. La directiva está concebida para hacer extensiva la protección contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual a ámbitos distintos del laboral ([15705/14 ADD 1 REV 2](#)).

La directiva propuesta, que complementaría la legislación CE vigente¹ en este ámbito, prohibiría la discriminación por los motivos mencionados en los ámbitos siguientes: protección social, incluida la seguridad social y la atención sanitaria, educación, y acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda.

La directiva ha estado en el orden del día del Consejo desde 2008. Los extensos debates mantenidos y las múltiples versiones del texto elaboradas en el Grupo del Consejo no han conducido al resultado deseado. La nueva Comisión considera a la Directiva como una prioridad.

¹ En particular, las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2004/113/CE del Consejo.

Permiso de maternidad

La Presidencia ha informado al Consejo sobre los últimos avances realizados respecto a la directiva sobre permiso de maternidad. Dicha propuesta ha sido objeto de contactos informales entre la Presidencia y el Parlamento Europeo.

El último informe de situación del Consejo se presentó al Consejo EPSCO en diciembre de 2011.

La Presidencia ha tratado de tantear las posibilidades de reapertura de los debates con el nuevo Parlamento Europeo electo. Mientras tanto, la Comisión está considerando retirar dicha propuesta.

La propuesta de la Comisión ampliaría la duración mínima del permiso de maternidad de catorce a dieciocho semanas, con una prestación mínima equivalente a la prestación por enfermedad (como en la actual Directiva). Incluiría un permiso obligatorio de al menos seis semanas después del parto (frente a las dos semanas de permiso obligatorio antes o después del parto de la actual Directiva).

En su Dictamen, el Parlamento Europeo iba mucho más allá y demandaba veinte semanas de permiso de maternidad con la totalidad del sueldo, incluidas seis semanas de permiso obligatorio después del parto.

Los debates han puesto de manifiesto que veinte semanas con la totalidad del sueldo es algo completamente inaceptable para el Consejo y una base poco realista para seguir debatiendo, especialmente en el contexto de la actual crisis económica y financiera y de la presión para garantizar la consolidación presupuestaria.

Tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior

El Consejo ha logrado un acuerdo político sobre una directiva que trata de determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior ([16031/14](#) + [16031/14 ADD 1](#) + [16031/14 ADD 2](#)).

La directiva propuesta está destinada a dar fuerza legal al Acuerdo europeo celebrado por la Unión Europea de Navegación Fluvial, la Organización Europea de Patrones de Barco y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte.

Este acuerdo sectorial de los interlocutores sociales a nivel de la UE introduce normas mínimas específicas de ordenación del tiempo de trabajo de los trabajadores de los buques de transporte de pasajeros o de carga en la navegación interior en toda la UE. El tiempo de trabajo en este sector puede caracterizarse por una proporción importante de tiempo de espera imprevisible, como el tiempo de espera en las esclusas o cuando se produce la carga y descarga, que pueden tener lugar durante la noche. Más específicamente, el acuerdo prevé:

- una duración de trabajo semanal (máximo 48 horas de media en un período de referencia de 12 meses);
- el trabajo nocturno (máximo 42 horas por semana);
- las vacaciones (cuatro semanas como mínimo de vacaciones anuales pagadas);
- los períodos de descanso cotidianos y semanales (al menos 10 horas al día).

La directiva propuesta contiene una cláusula que permite a los Estados miembros mantener disposiciones más favorables que las contenidas en el acuerdo.

Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015, Informe Conjunto sobre el Empleo e informe sobre el mecanismo de alerta

La Comisión ha presentado el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento para 2015, el Informe Conjunto sobre el Empleo y el informe sobre el mecanismo de alerta ([15985/14](#), [15953/14](#), [15988/14](#)).

Entre otras cosas, la Presidencia ha declarado que la situación económica y social de Europa sigue siendo difícil. La reestructuración de las economías y de los mercados de trabajo tras la crisis ha venido acompañada de dolorosos cambios y está teniendo serias consecuencias para el empleo y el tejido social de las sociedades de la UE.

La recuperación prevista no se ha iniciado. Ha habido algunas señales positivas en los pasados meses, pero no las suficientes para proporcionar resultados visibles en las perspectivas económicas, de empleo y sociales. El nuevo Estudio Prospectivo Anual para el Crecimiento presenta un cuadro no muy alentador: la UE no ha encontrado todavía el camino.

El 28 de noviembre, la Comisión presentó su paquete económico para 2015, que contiene el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, el proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo, y el informe sobre el mecanismo de alerta.

El Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento de 2015 recomienda sustentar en tres pilares fundamentales la política económica y social de la UE para 2015: impulso coordinado de la inversión, compromiso renovado de emprender reformas estructurales y perseverancia en la responsabilidad presupuestaria. Pide un enfoque integrado mediante la actuación de manera simultánea en los tres ámbitos.

Dicho Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento formula varias propuestas para racionalizar y reforzar el Semestre Europeo de 2015. La Comisión promete reforzar su compromiso con el Parlamento Europeo y con los interlocutores sociales antes de que se presente el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, y debatir determinados aspectos transversales con los mismos. Las nuevas disposiciones de gobernanza tienen como objetivo garantizar un proceso más político y multilateral, que incluya un permanente examen transversal de políticas y actuaciones dentro del Consejo.

El proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo hace hincapié en que la situación social del empleo continúa siendo causa de preocupación.

El informe sobre el mecanismo de alerta resalta que el crecimiento económico resulta insuficiente para dar lugar a una notable mejora de los datos laborales y sociales; resalta que una evolución adversa en materia social y de empleo puede tener un impacto descendente en el crecimiento del PIB potencial y amenaza con agravar los desequilibrios macroeconómicos.

Balance de 20 años de aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín

El Consejo ha adoptado Conclusiones sobre el balance de 20 años de aplicación por los Estados miembros y las instituciones de la UE de la Plataforma de Acción de Pekín ([16304/14](#)).

Las conclusiones se basan en un informe preparado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).

Gran parte del trabajo del Consejo en el ámbito de la igualdad de género se desarrolla a partir de la Plataforma de Acción de Pekín, una agenda internacional para la emancipación de las mujeres establecida dentro del marco de las Naciones Unidas durante la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer en 1995. Con el fin de controlar la aplicación de las 12 esferas de especial preocupación de la Plataforma de Pekín, las sucesivas Presidencias de la UE han trabajado juntas para recoger y analizar datos y establecer indicadores sobre determinadas esferas de especial preocupación.

Varios

– **Resultados de la conferencia de la "estrategia de Roma"**

La Presidencia ha informado a los Ministros sobre la "estrategia de Roma" resultante de la conferencia sobre la economía social en Europa.

– **Presentación del programa de la Presidencia letona entrante**

La Presidencia letona entrante ha presentado su programa de trabajo al Consejo.

OTROS PUNTOS APROBADOS

POLÍTICA SOCIAL

Estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida

El Consejo ha decidido no oponerse a la adopción del Reglamento (UE) n.º .../... de XXX por el que se aplica el Reglamento (CE) n.º 1177/2003, relativo a las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC), en lo relativo a la lista de 2016 de variables objetivo secundarias sobre acceso a los servicios ([14431/14](#) + [14431/14 ADD 1](#)).

Programa para la encuesta muestral de población activa

El Consejo ha manifestado su intención de no oponerse a la adopción del Reglamento delegado (UE) n.º .../.. de la Comisión de 22.10.2014 que modifica el Reglamento (CE) n.º 318/2013, por el que se adopta el programa de módulos ad hoc, que cubre los años 2016 a 2018, para la encuesta muestral de población activa establecida en el Reglamento (CE) n.º 577/98 ([14729/14](#) + [14729/14 ADD 1](#)).

MERCADO INTERIOR

Vehículos agrícolas y forestales - Requisitos de homologación de tipo

El Consejo ha decidido no oponerse a la entrada en vigor de los Reglamentos de la Comisión que complementan el Reglamento (UE) n.º 167/2013 en lo que se refiere a los requisitos de eficacia medioambiental y de rendimiento de la unidad de propulsión ([14538/14](#)) y a los requisitos de frenado ([14419/14](#)) para la homologación de vehículos agrícolas y forestales.

Los reglamentos de la Comisión son actos delegados, que ahora pueden entrar en vigor a no ser que el Parlamento Europeo se oponga.