



Bruselas, 20 de febrero de 2017
(OR. en)

6268/17

SOC 90
GENDER 6
EMPL 60
EDUC 45
ANTIDISCRIM 9

NOTA

De:	Presidencia
A:	Comité de Representantes Permanentes / Consejo
N.º doc. prec.:	5746/17 REV 2 SOC 56 GENDER 4 EMPL 42 EDUC 26 ANTIDISCRIM 6
Asunto:	Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE - Proyecto de Conclusiones del Consejo

1. La Presidencia ha preparado el proyecto de Conclusiones del Consejo «Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE¹».
2. El Grupo «Cuestiones Sociales» ha alcanzado un acuerdo sobre el texto de las Conclusiones que se adjunta.
3. Se ruega al Comité que apruebe el texto y remita el proyecto de Conclusiones al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores para su adopción.

¹ Véase el doc. 6268/17 ADD 1.

Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE
Proyecto de Conclusiones del Consejo

RECORDANDO:

1. La Declaración del Trío de Presidencias sobre la igualdad de género, firmada por los Países Bajos, Eslovaquia y Malta el 7 de diciembre de 2015, en la que se señalaba que es de crucial importancia para aprovechar el capital humano de la UE hacer posible que mujeres y hombres hagan un uso pleno de sus capacidades y cualificaciones.
2. Que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea consagrado en los Tratados y uno de los objetivos y cometidos de la Unión. Además, la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades es una misión específica de la Unión.
3. Que la igualdad entre mujeres y hombres también está consagrada en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
4. Que la Estrategia Europa 2020 aspira a crear las condiciones para modernizar los mercados de trabajo; contribuir a elevar al 75 % los niveles de empleo de las mujeres y los hombres entre 20 y 64 años; reducir en, al menos, 20 millones el número de hombres y mujeres en situación o riesgo de pobreza y exclusión social; y garantizar la sostenibilidad de los modelos sociales nacionales. En particular, trata de lograr este objetivo mediante la capacitación de mujeres y hombres a través de la adquisición de nuevas competencias para adaptarse a las nuevas condiciones y a los posibles cambios de carrera.
5. Que el Conjunto de medidas sobre inversión social ofrece orientaciones a los Estados miembros para que adopten políticas sociales más eficaces en respuesta a la crisis económica y a los cambios demográficos, y les exhorta asimismo a que inviertan en las personas.

6. Que el pilar europeo de derechos sociales, como se anunció en el programa de trabajo de la Comisión para 2017, tiene la capacidad de apoyar mercados de trabajo y sistemas de protección social que funcionen bien y sean equitativos, entre otras cosas mediante la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.
7. El Pacto por la Igualdad entre hombres y mujeres (2011-2020), que insta a emprender acciones para reducir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado de trabajo. Entre esas medidas figura la de «eliminar los estereotipos de género y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la educación y la formación, así como en la vida laboral, con el fin de reducir la segregación por sexos en el mercado laboral».
8. El Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Comisión Europea, que se centra en diferentes ámbitos prioritarios, entre ellos en: «el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica de mujeres y hombres» y en «la reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, la lucha contra la pobreza entre las mujeres». La consecución de estos objetivos implica la introducción de nuevas medidas para mejorar el equilibrio de género y las condiciones de trabajo en los diferentes sectores de la actividad económica y profesional, así como el fomento de la igualdad de género en todos los niveles y en todos los tipos de educación, en particular en relación con la elección de materias y carreras de estudio sobre la base del género. También supone mejorar el grado de concienciación sobre las consecuencias sociales y económicas de la desigualdad en el empleo, y en particular de la brecha de género de las pensiones.
9. Que la Nueva Agenda de Capacidades para Europa tiene como objetivo garantizar que las personas poseen las capacidades adecuadas durante toda su vida laboral, no solo con vistas a que mejoren sus perspectivas de entrar, permanecer y ascender en el mercado laboral, sino también para permitirles desarrollar todo su potencial como ciudadanos activos y seguros de sí mismos.
10. Que el Consejo adoptó recientemente una Recomendación relativa a «Itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para adultos» destinada a ayudar a los adultos con un nivel bajo de capacidades a que adquieran un nivel mínimo de capacidades de lectoescritura, cálculo y capacidades digitales hasta alcanzar cualificaciones superiores.

11. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, que se propone «lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas» poniendo fin así a todas las formas de discriminación. Entre los objetivos pertinentes figuran la eliminación de las disparidades de género en la educación; el logro del pleno empleo productivo y un trabajo digno para mujeres y hombres; igualdad de salario por un trabajo de igual valor; y la protección de los derechos laborales para todos los trabajadores, incluidos los que tienen un empleo precario².

TOMANDO NOTA DE:

12. La Nota de investigación³ titulada «Aumentar las capacidades de las mujeres y de los hombres en empleos precarios en la UE», elaborada por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), a petición de la Presidencia maltesa. La Nota de investigación explora las posibilidades de aumentar las capacidades de las mujeres y hombres en la UE, destacando la perspectiva de género, y analiza diversas experiencias de hombres y mujeres poco cualificados con respecto a su empleabilidad, su situación en el mercado laboral y su acceso a formación relacionada con el puesto de trabajo. Al adoptar una perspectiva multidimensional, la Nota también describe la experiencia de las personas poco cualificadas en empleos precarios y enumera los factores que impiden el acceso a empleos de calidad y el aumento de las capacidades.

² En estas Conclusiones por «empleo precario» se entiende un empleo con 1) una retribución muy baja, 2) muy pocas horas de trabajo sin poder optar a más, o 3) poca seguridad del puesto de trabajo. (Véase la Nota de investigación del EIGE). Esta definición no prejuzga el significado del término «empleo precario» en otros contextos ni en futuras definiciones que se acuerden a nivel de la UE o internacionalmente.

³ Doc. 6268/17 ADD 1.

RECONOCIENDO QUE:

13. A pesar de que las mujeres tienen cada vez más cualificaciones y superan a los hombres en términos de nivel educativo en la Europa de hoy⁴, el trabajo retribuido de las mujeres se sigue remunerando menos. Asimismo, las mujeres siguen recibiendo una remuneración menor que los hombres por trabajos comparables. La infravaloración del trabajo de la mujer es una de las causas de la brecha salarial de género que también contribuye a la brecha de género de las pensiones. Estos problemas tienen su origen en los estereotipos de género, los cuales ayudan a perpetuar el reparto desigual de las responsabilidades familiares y de las tareas del hogar entre hombres y mujeres, así como la segregación por género en la educación, la formación y el mercado de trabajo.
14. En general, las mujeres se enfrentan a un mayor riesgo de precariedad a lo largo de sus vidas —por ejemplo, trabajos muy mal remunerados o trabajos a tiempo parcial involuntario, o con poca seguridad del puesto de trabajo. En la retribución es donde se observa la mayor diferencia de género —una de cada cinco mujeres tiene un salario bajo, mientras entre los hombres es solo uno de cada diez. Las mujeres y los hombres jóvenes, aquellos que están próximos a la edad de jubilación, los que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, como los de origen migrante, y los grupos marginales, en particular los gitanos, se enfrentan a un mayor riesgo de trabajar en empleos precarios⁵.
15. El empleo productivo y el trabajo digno para todos, tal como han sido formulados por la Organización Internacional del Trabajo, se encuentran entre los factores clave para lograr la igualdad de género de facto y una globalización justa, reducir la pobreza y lograr un desarrollo sostenible, integrador y equitativo.
16. Las personas que están fuera del mercado laboral y, en particular, aquellas con bajos niveles de formación, pueden verse desalentadas a incorporarse al mercado de trabajo o a aceptar un puesto de trabajo debido a los gastos adicionales que el trabajo acarrea, como los costes de transporte y los costes de servicios de atención infantil y a otras personas dependientes.

⁴ En 2014, el 42,3 % de las mujeres (de 30 a 34 años) tenía estudios superiores, frente al 33,6 % de los hombres (Eurostat, Encuesta de Población Activa, 2015).

⁵ Encuesta de población activa de Eurostat, cálculos del EIGE basados en microdatos de 2014.

17. Debido a las desigualdades estructurales y a la persistencia de los estereotipos de género, las mujeres con bajos niveles de formación tienen que hacer frente a desafíos adicionales y a la discriminación. La mitad de las mujeres poco cualificadas en edades comprendidas entre 16 y 64 años⁶ en la UE-28 están fuera del mercado laboral (personas inactivas), frente a un 27 % de los hombres⁷.
18. Casi una de cada dos mujeres poco cualificadas (45 %), frente a uno de cada cuatro hombres poco cualificados (26 %), trabaja en un empleo precario⁸.
19. Aunque en los últimos años el nivel de formación de las mujeres ha ido en aumento, propiciado así que la generación de hombres jóvenes vaya a presentar probablemente una cualificación inferior⁹ a la de las mujeres (en 2015, el 20 % de los hombres y el 15 % de las mujeres en edades comprendidas entre los 20 y 24 años tenían un nivel educativo bajo), en la población de mayor edad, el 35 % de las mujeres y el 29 % de los hombres en edades comprendidas entre los 55 y los 64 años tienen bajas cualificaciones¹⁰.
20. Las mujeres mayores, en particular aquellas que se encuentran próximas a la jubilación, también se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza como consecuencia de las desigualdades de género a lo largo de la vida¹¹, incluidas las diferencias de remuneración, horario de trabajo y duración de la vida laboral. Esto se debe, entre otros motivos, a que las tareas y cuidados del hogar recaen fundamentalmente en las mujeres, lo que supone más interrupciones a lo largo de sus carreras profesionales y que trabajen a tiempo parcial con más probabilidad que los hombres.

⁶ Se excluye a los estudiantes.

⁷ Encuesta de población activa de Eurostat, cálculos del EIGE basados en microdatos de 2014.

⁸ Encuesta de población activa de Eurostat, cálculos del EIGE basados en microdatos de 2014.

⁹ Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE): las personas que solo han recibido educación de la primera infancia, educación primaria y educación secundaria baja (CINE 0-2) se consideran poco cualificadas.

¹⁰ Encuesta de población activa, Eurostat (edat_lfse_03).

¹¹ Comisión Europea (2015): *¿Por qué las mujeres mayores están mucho más expuestas al riesgo de pobreza que los hombres mayores?*, Evidence in Focus. Informe del EIGE sobre «Pobreza, género y desigualdades transversales en la UE: revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en los Estados miembros de la UE» (14295/16 ADD 1).

21. Una parte importante de las mujeres y hombres en edad de trabajar con pocas cualificaciones¹², estén o no empleados, carecen de las capacidades necesarias para participar en la formación profesional o en otro tipo de educación. Además, hay menos oportunidades de formación para las mujeres y hombres con pocas cualificaciones, en particular cuando trabajan en empleos precarios¹³.
22. Solo un tercio de las mujeres (36 %) y de los hombres (33 %) con pocas cualificaciones en empleos precarios han recibido formación durante los últimos doce meses (2015), y en muy pocos casos fueron sus empleadores quienes proporcionaron su formación.¹⁴
23. Con más probabilidad que los nacionales de la UE, los hombres y las mujeres nacidos fuera de la UE tienen un nivel bajo de cualificaciones básicas, y más de un tercio de ellos (36 %) tienen un nivel educativo bajo¹⁵. Las mujeres, en concreto, se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza y exclusión social. Además, su participación en el mercado laboral es limitada¹⁶, y el bajo nivel de cualificaciones puede reforzar esta desventaja. Una de las razones es que el sistema de reconocimiento de cualificaciones de países terceros todavía no se ha desarrollado plenamente.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

Teniendo debidamente en cuenta las amplias competencias de los Estados miembros en los ámbitos pertinentes, el principio de subsidiariedad y el papel de los interlocutores sociales y de la sociedad civil, PIDE A LOS ESTADOS MIEMBROS QUE:

¹² El 24 % de la población (el 23 % de los hombres y el 24 % de las mujeres) en edades comprendidas entre 25 y 64 años tiene un bajo nivel educativo.

¹³ Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, cálculos del EIGE basados en microdatos de 2015.

¹⁴ Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, cálculos del EIGE basados en microdatos de 2015.

¹⁵ Encuesta de población activa, Eurostat (edat_lfs_9912).

¹⁶ Doc. 14295/16 ADD 1.

24. Cuando apliquen la Estrategia Europa 2020, traten de forma prioritaria la eliminación de los obstáculos que impiden la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, prestando especial atención a la importancia de las capacidades, con vistas a lograr el objetivo principal de aumentar hasta el 75 % la tasa de empleo de mujeres y hombres en edades comprendidas entre los 20 y los 64 años.
25. Intensifiquen los esfuerzos para integrar la perspectiva de género en sus políticas nacionales relacionadas con las capacidades y el mercado laboral y, a tal fin y cuando proceda, incluyan dichas medidas en los planes de acción nacionales o en el marco del Semestre Europeo, en consonancia con las Orientaciones para las políticas de empleo, prestando especial atención a las desventajas específicas a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral y a lo largo de la vida. La comunicación a escala de la UE sobre cualquiera de estas acciones debe tener lugar dentro de los marcos existentes. Deberán concebirse medidas que integren la dimensión de género para alcanzar los objetivos siguientes:
- a) Abordar las condiciones del trabajo precario, como los salarios bajos, el trabajo a tiempo parcial involuntario y el bajo nivel de seguridad en el empleo.
 - b) Promover la igualdad de oportunidades y la equiparación de la independencia económica de las mujeres y los hombres.
 - c) Combatir y prevenir la discriminación de género en el mercado laboral, especialmente en lo que se refiere al acceso y a las condiciones de trabajo, reconociendo que determinados grupos de mujeres, especialmente las que se encuentran en situaciones vulnerables, incluidas las víctimas de la violencia de género, pueden enfrentarse a dificultades adicionales en sus esfuerzos por obtener empleos de calidad, o pueden estar expuestas al riesgo de discriminación por múltiples razones.
 - d) Aplicar el principio de igualdad de retribución por un trabajo de igual valor y abordar las causas que están detrás de las brechas de género en los salarios y las pensiones.

- e) Reducir los frenos al empleo, cuando proceda, combatiendo los costes que acarrea aceptar un puesto de trabajo o reincorporarse al mercado de trabajo, prestando la debida atención a los posibles desincentivos fiscales¹⁷, respecto de los cuales hay que señalar que tienen mayor repercusión en las mujeres y que su disminución podría ayudar a reducir las disparidades de participación entre sexos.
- f) Promover empleos de calidad y dotar a mujeres y hombres de las competencias necesarias para ocupar esos puestos de trabajo, en particular en el ámbito de la tecnología digital.
- g) Luchar contra la segregación profesional horizontal por sexos, y promover medidas encaminadas a mejorar el reconocimiento y la categoría de los sectores que emplean mayoritariamente a las mujeres, como el trabajo doméstico, el sector de la salud, los servicios sociales y la asistencia, así como considerar medidas para mejorar las retribuciones en estos sectores a la vez que se respetan las circunstancias nacionales y el papel de los interlocutores sociales.
- h) Fomentar la igualdad de acceso de mujeres y hombres a la profesión docente, también con vistas a ofrecer a los alumnos tanto modelos femeninos como masculinos.
- i) Proporcionar una formación adecuada y específica y otras formas de apoyo a mujeres y hombres inactivos, con pocas cualificaciones, así como a los trabajadores en empleos precarios, en particular facilitándoles el acceso a itinerarios de mejora de las capacidades¹⁸, a fin de aumentar sus posibilidades y perspectivas de empleo, y combatir el desempleo de larga duración y el riesgo de exclusión permanente del mercado laboral.
- j) Garantizar la igualdad de acceso a una educación, formación y formación profesional de calidad (incluidos los programas de aprendizaje profesional), y al aprendizaje permanente para todos, en particular para las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares; y suprimir los obstáculos que impiden la participación, así como intensificar las medidas de divulgación educativa, teniendo en cuenta las circunstancias y necesidades de las mujeres y los hombres con bajas cualificaciones.

¹⁷ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión «Informe 2015 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea». p. 6.

¹⁸ Recomendación relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para adultos, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC>.

- k) Luchar contra los estereotipos y la discriminación por motivos de edad en el empleo en todas las fases de la vida.
 - l) Luchar contra la discriminación y la explotación de las mujeres y hombres nacidos fuera de la UE y facilitar su empleo, educación y oportunidades de aprendizaje permanente y apoyar, de esta forma, su integración en la sociedad y en el mercado de trabajo.
26. Luchen contra la discriminación, la segregación y los estereotipos de género en la educación, la formación, la formación profesional y la orientación profesional. Fomenten la igualdad entre hombres y mujeres en las escuelas, colegios y universidades. Alienten a las niñas, los niños, las mujeres y los hombres de todos los orígenes a que elijan materias educativas y profesiones de acuerdo con sus capacidades y competencias, sin basarse en estereotipos de género, y en particular promuevan el acceso de las mujeres y las niñas a materias educativas y profesiones, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas («CTIM»). Animen a los hombres y a los niños a estudiar y trabajar en ámbitos tales como los servicios sociales, los cuidados infantiles y la atención de larga duración.
27. Sigam analizando el abandono escolar prematuro desde una perspectiva de género y afronten los distintos problemas que impiden lograr un buen nivel educativo, especialmente entre las niñas y los niños que se encuentran en situaciones vulnerables o que pertenecen a grupos marginados. Animen a los hombres y mujeres jóvenes, especialmente a aquellos con un bajo nivel educativo, a participar en otros programas de formación o educación, así como en programas de aprendizaje a fin de adquirir nuevas competencias y cualificaciones, junto con la experiencia laboral, en consonancia con la Nueva Agenda de las Capacidades para Europa.
28. Aborden la brecha de género en el empleo entre los trabajadores cercanos a la edad de jubilación mediante la adopción de un planteamiento intersectorial, prestando una atención específica a la necesidad de prestar apoyo a los desempleados, mujeres y hombres, de larga duración¹⁹, que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo, como, por ejemplo, en el desarrollo y progreso de la carrera profesional, así como en los salarios o los ascensos, y mediante la prestación de servicios de apoyo a las mujeres y los hombres con responsabilidades familiares.

¹⁹ Recomendación del Consejo de 15 de febrero de 2016 sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral (2016/C 67/01).

29. Proporcionen y hagan accesible servicios de asesoramiento específico con una dimensión de género destinados a mujeres y hombres inactivos con pocas cualificaciones, en particular una asistencia adecuada, cuando sea necesaria, para asegurarse de que pueden aprovechar sus capacidades de manera eficaz, presentándoles las posibilidades **de** convertirse en empresarios o de crear cooperativas y ofreciéndoles asesoramiento sobre la cuestión.
30. Para reforzar la empleabilidad de mujeres y hombres, en particular de aquellos con bajos niveles de cualificación y de los nacidos fuera de la UE, adopten medidas para seguir facilitando el reconocimiento de cualificaciones y de competencias formales e informales, así como para promover la validación del aprendizaje no formal e informal²⁰.
31. Ofrezcan permisos por atención a los padres, incluidos los permisos de paternidad, y faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y privada mediante la prestación de servicios de asistencia de calidad, accesibles y asequibles para ayudar a las personas con responsabilidades familiares (incluidos la educación infantil y la atención a la infancia y el cuidado de otras personas dependientes), de manera que puedan incorporarse o permanecer en su empleo, buscar un empleo de calidad y participar en oportunidades de formación y aprendizaje permanente, promoviendo al mismo tiempo la distribución equitativa de los cuidados y las tareas domésticas entre las mujeres y los hombres. En particular, deberían aplicarse todas las medidas necesarias para el logro de los objetivos de Barcelona relativos a las guarderías, en consonancia con los compromisos confirmados en la Estrategia Europa 2020.
32. Luchen contra el empleo precario, y mejoren las condiciones de trabajo mediante la aplicación de la legislación vigente. Apoyen a las empresas en la gestión de las medidas de conciliación. Incentiven a las empresas, por ejemplo, mediante sistemas de certificación o medidas financieras, para que apliquen modalidades de trabajo flexible y medidas favorables a la familia en el lugar de trabajo, haciendo pleno uso de las posibilidades del trabajo «inteligente»²¹. Faciliten la aceptación de estas medidas de conciliación, tanto por las mujeres como por los hombres. Ofrezcan igualdad de oportunidades para la formación complementaria y garanticen la igualdad de trato a todos los trabajadores, incluidos aquellos con empleos precarios, que hagan uso de tales medidas.

²⁰ Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (2012/C 398/01).

²¹ Las modalidades de trabajo «inteligente» en el contexto de las posibilidades que ofrecen las tecnologías modernas (por ejemplo, el teletrabajo y el horario de trabajo flexible).

33. Alienten e incentiven a las empresas de todos los sectores a que ofrezcan más formación en el trabajo así como posibilidades de educación y formación tanto para las mujeres como para los hombres, incluso en aquellas profesiones en las que la formación es menos viable.
34. Fomenten el diálogo con los interlocutores sociales, las organizaciones de mujeres y las organizaciones de la sociedad civil, de conformidad con sus respectivos cometidos y competencias dentro de los Estados miembros, para reforzar la cooperación en la lucha contra la discriminación en materia de remuneración y contra las condiciones de empleo precario, mejorando en particular las competencias de los trabajadores en empleos precarios. Alienten a las partes interesadas a reconocer las circunstancias y necesidades de las mujeres y hombres en empleos precarios y apoyen a dichos trabajadores, especialmente a la hora de definir y reconocer las capacidades, así como en la divulgación de la información sobre las ventajas de mejorar las capacidades y el aprendizaje permanente para las mujeres y hombres poco cualificados, y también entre los empresarios.
35. Estudien las posibilidades de tomar medidas que garanticen que la adjudicación de contratos públicos no den lugar a situaciones de empleo precario para mujeres y hombres, y que fomenten la participación de las mujeres en el mercado laboral.

INSTA A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE:

36. Apoye a los Estados miembros en sus esfuerzos por incorporar la perspectiva de género en las políticas del mercado de trabajo, también en el contexto de la aplicación de la Estrategia Europa 2020 (en particular, a través del Semestre Europeo) y de la Nueva Agenda de las Capacidades para Europa, así como en el contexto de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos y en el pilar europeo de derechos sociales anunciado en el programa de trabajo de la Comisión para 2017.
37. Garantice que la perspectiva de género se integre en las políticas y medidas relacionadas con la mejora de capacidades, en especial en los trabajos relacionados con la digitalización, la ciencia, la investigación y el desarrollo, así como en los ámbitos del aprendizaje permanente y del mercado laboral.

38. Promueva programas y políticas que reconozcan y tengan en cuenta las circunstancias y necesidades diferentes de las mujeres y los hombres, en particular de los padres y cuidadores que trabajan en empleos precarios, a fin de mejorar el acceso a medidas favorables a la familia, modalidades de trabajo flexible e «inteligente» para mujeres y hombres y servicios para el cuidado de niños y otras personas dependientes (incluida la educación infantil y atención a la infancia) que sean de calidad, accesibles, asequibles y formales. Anime a los padres a utilizar el permiso de paternidad y el permiso parental y a los empleadores a facilitar el acceso a dicho permiso, para que las mujeres puedan participar más en el mercado laboral. La Comisión debería tener en cuenta estas dimensiones cuando ponga en marcha la iniciativa para afrontar los retos de la conciliación de la vida laboral y la vida privada de las familias trabajadoras, que anunció en su programa de trabajo para 2017.
39. Financie y apoye iniciativas de sensibilización sobre la igualdad y los derechos laborales de las mujeres y hombres trabajadores, así como sobre las ventajas del aprendizaje permanente y de los servicios disponibles para orientar y ayudar a las personas con pocas cualificaciones que deseen mejorar su empleabilidad, incluida la aplicación de la Nueva Agenda de las Capacidades para Europa.
-

Referencias**1. Legislación de la UE:**

- 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 período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE)
- 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 ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16)
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37)
- 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 (refundición) (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23)
- Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal
- 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 se deroga la Directiva 96/34/CE (texto pertinente a efectos del EEE) (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13-20)
- 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 Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1)

2. Consejo:

Todos los documentos pertinentes, y en particular los siguientes:

- 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 CESE - Anexo: Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial
- Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada
- Conclusiones del Consejo sobre el examen de la aplicación por los Estados miembros de la Plataforma de Acción de Pekín: desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres (14485/01)
- Conclusiones del Consejo sobre la eliminación de los estereotipos de género en la sociedad (9671/08)
- Conclusiones del Consejo sobre las carreras científicas compatibles con la vida familiar: hacia un modelo integrado (9026/1/08)
- Conclusiones del Consejo sobre el examen de la aplicación por los Estados miembros y las instituciones de la UE de la Plataforma de Acción de Pekín – Las mujeres y la economía: conciliación de la vida laboral y la vida familiar (17474/08)
- Conclusiones del Consejo sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing por los Estados miembros y las instituciones de la Unión Europea: «Beijing +15»: evaluación de los avances (15992/09)
- 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 se deroga la Directiva 96/34/CE (texto pertinente a efectos del EEE)
- Conclusiones del Consejo sobre el refuerzo del compromiso de eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres e intensificación de las medidas a tal efecto, y sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín (18121/10)
- Conclusiones del Consejo sobre el examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín – Mujer y economía: conciliación de la vida familiar y laboral como condición para la participación igualitaria en el mercado laboral (17816/11)

- Conclusiones del Consejo sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) (DO C 155 de 25.5.2011, p. 10)
- Conclusiones del Consejo sobre educación infantil y atención a la infancia: ofrecer a todos los niños la mejor preparación para el mundo de mañana (DO C 175 de 15.6.2011, p.8)
- Recomendación del Consejo, de 20 de diciembre de 2012, sobre la validación del aprendizaje no formal e informal (2012/C 398/01)
- Conclusiones del Consejo sobre el tema «Hacia la inversión social para el crecimiento y la cohesión» (11487/13)
- Conclusiones del Consejo sobre «La mujer y la economía: independencia económica desde la perspectiva del trabajo a tiempo parcial y el trabajo autónomo» (11050/14)
- Conclusiones sobre el examen de la aplicación por los Estados miembros y las instituciones de la UE de la Plataforma de Acción de Pekín sobre la Igualdad de género en la UE: modo de avanzar después de 2015. Balance de 20 años de aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín (16891/14)
- Conclusiones del Consejo sobre el tema «Avanzar hacia unos mercados de trabajo más integradores» (7017/15)
- Conclusiones del Consejo sobre la «Igualdad de oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres: reducir la brecha de género de las pensiones» (10081/15)
- Decisión (UE) 2015/1848 del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros para 2015 (DO L 268 de 15.10.2015, pp. 28-32)
- Conclusiones del Consejo sobre el «Plan de Acción en materia de género 2016-2020» de 26 de octubre de 2015 (13201/15)
- Conclusiones del Consejo sobre el tema «Luchar contra la pobreza y la exclusión social: un enfoque integrado» (9273/16)
- Conclusiones del Consejo sobre las mujeres y la pobreza (15409/16)
- Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral (2016/C 67/01)
- Recomendación del Consejo relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para adultos (2016/C 484/01)

3. Comisión Europea:

- Comunicación de la Comisión «Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» (COM(2010) 2020 final)
- Comunicación de la Comisión de 21 de septiembre de 2010: «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015» (COM(2010) 491 final)
- Comunicación «La Plataforma Europea contra la Pobreza y la Exclusión Social: un marco europeo para la cohesión social y territorial» (COM(2010) 758 final)
- Comunicación de la Comisión Europea. Educación y cuidados de la primera infancia: ofrecer a todos los niños la mejor preparación para el mundo de mañana (COM(2011) 66 final)
- Comunicación de la Comisión titulada «Hacia la inversión social para el crecimiento y la cohesión, incluida la ejecución del Fondo Social Europeo 2014-2020» (COM(2013) 83 final)
- Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres por medio de la transparencia (COM(2014) 1405 final)
- Documento de trabajo de los servicios de la Comisión «Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019» (SWD(2015) 278 final)
- 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» (agosto 2015):
http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf
- «¿Por qué las mujeres mayores están mucho más expuestas al riesgo de pobreza que los hombres mayores?» (14 de octubre de 2015), Evidence in Focus.
- Comunicación de la Comisión: Nueva Agenda de Competencias para Europa: trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad. (COM(2016) 381 final)
- Documento de trabajo de los servicios de la Comisión «Informe 2015 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea» (SWD(2016) 54 final)
- Comunicación de la Comisión «Plan de Acción para la integración de los nacionales de terceros países» (COM(2016) 377 final)
- Monitor de la Educación y la Formación, 2016
http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf

4. Parlamento Europeo:

- Resolución de 19 de octubre de 2010 sobre las trabajadoras en situación precaria (2010/2018(INI))
- Resolución de 20 de octubre de 2010 sobre el papel de la renta mínima en la lucha contra la pobreza y la promoción de una sociedad integradora en Europa (2010/2039(INI), DO C 70E de 8.3.2012)
- Resolución de 8 de marzo de 2011 sobre el rostro de la pobreza femenina en la Unión Europea (2010/2162(INI))
- Resolución de 15 de noviembre de 2011 sobre la plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social (2011/2052(INI))
- Informe de 8 de abril de 2016 sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la era digital (2015/2007(INI))
- Resolución de 26 de mayo de 2016 sobre pobreza y perspectiva de género (2015/2228(INI))

5. Otras:

- Declaración del Trío de Presidencias sobre la igualdad de género (Países Bajos, Eslovaquia y Malta), Bruselas, 7 de diciembre de 2015
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>
- Nota de investigación del EIGE, titulada «Aumentar las capacidades de las mujeres y de los hombres en empleos precarios en la UE» (6268/17 ADD 1)
- Informe del EIGE: «Pobreza, género y desigualdades transversales en la UE: revisión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín en los Estados miembros de la UE» (14295/16 ADD 1).
- Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible
http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&referer=/english/&Lang=S
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Plan de acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2016-2017
http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_537316/lang--es/index.htm

- Informe de la OCDE titulado Fomentar y medir las capacidades: mejorar las capacidades cognitivas y no cognitivas para promover el éxito en la vida
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>
 - Informe de la OCDE titulado La escasez de emprendedores, 2015. Políticas en favor del trabajo autónomo y del espíritu empresarial
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>
 - OCDE (2016), Las capacidades son importantes. Otros resultados de la encuesta sobre las competencias de los adultos
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>
 - Organización Mundial de la Salud, Informe Mundial sobre el Envejecimiento y la Salud (2015)
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186466/1/9789240694873_spa.pdf
 - Informe Eurydice de 2010 titulado «Diferencias de género en los resultados educativos: medidas adoptadas y situación actual en Europa»
http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120es.pdf
 - Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Plataforma de Acción de Pekín, 1995
www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/
 - Eurostat, Encuesta de población activa.
 - Encuesta de Eurofound sobre las condiciones de trabajo en Europa.
-