

Bruselas, 21 de junio de 2018
(OR. en)

10134/18

SOC 411
EMPL 334
DIGIT 136

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De:	Secretaría General del Consejo
Fecha:	21 de junio de 2018
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	10057/18
Asunto:	El futuro del trabajo: un planteamiento centrado en el ciclo de vida Conclusiones del Consejo (21 de junio de 2018)

Adjunto se remite a las Delegaciones, como anexo, las Conclusiones del Consejo tituladas «El futuro del trabajo: un planteamiento centrado en el ciclo de vida», adoptadas por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) el 21 de junio de 2018.

El futuro del trabajo: un planteamiento centrado en el ciclo de vida

- Conclusiones del Consejo

CONSIDERANDO LO SIGUIENTE:

1. El dinamismo del desarrollo tecnológico, la globalización y el cambio demográfico, que han adquirido una magnitud sin precedentes, están modificando de un modo profundo e irreversible muchos aspectos de la organización de la sociedad en el siglo XXI, también en el ámbito laboral. Esta transformación se ve impulsada principalmente por la automatización y la digitalización, aceleradas a su vez por el rápido desarrollo de la inteligencia artificial. En Europa, este fenómeno lleva aparejado un aumento de la demanda de mano de obra cualificada en ciertos sectores clave, que está con frecuencia asociado, a su vez, con una serie de desafíos sociales entre los que figuran el envejecimiento de la sociedad y la persistencia de desigualdades de género y estereotipos laborales de género.
2. La transformación que se está produciendo es fuente de oportunidades y también de desafíos. Por una parte, puede actuar como motor de la innovación, el crecimiento económico y la creación de nuevos puestos de trabajo de calidad, además de aumentar la productividad de la mano de obra, la protección de los trabajadores y el tiempo libre, facilitando también con ello la conciliación entre trabajo y vida privada. Puede contribuir asimismo a mejorar el bienestar general de los ciudadanos y brindar nuevas oportunidades a personas pertenecientes a grupos vulnerables, entre ellas las personas con discapacidades. Las nuevas tecnologías también pueden facilitar una participación ciudadana activa. Por otra parte, la transformación que está en curso también puede hacer que ciertos puestos de trabajo cambien de modo radical o desaparezcan, con el consiguiente aumento del desempleo estructural entre los trabajadores de ciertas categorías, la creación de nuevas desigualdades y el aumento de la polarización en el mercado laboral debido, en particular, a la pérdida de puestos de trabajo de categoría intermedia.
3. Es necesario que las partes interesadas, en particular los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, los interlocutores sociales y la sociedad civil, comprendan bien los procesos de transformación que se están produciendo para poder adaptarse a ellos y configurarlos, y para fomentar la inclusividad y la equidad en el mercado laboral.

4. Abordar el proceso de cambio en curso con un planteamiento centrado en el ciclo de vida permite elaborar políticas integradas e inclusivas, basadas en el potencial específico de cada persona. Desde la perspectiva de las políticas de educación, formación y empleo y las políticas sociales, son elementos clave a este respecto la dimensión de género; el equilibrio entre vida profesional y vida privada; la protección social; la implantación de condiciones de trabajo dignas y seguras, también en relación con aspectos como la salud y la seguridad en el trabajo y el tiempo de trabajo; las capacidades y el aprendizaje permanente; el desarrollo profesional; el envejecimiento activo; y el apoyo en los periodos de transición, incluidas las políticas de reincorporación al trabajo.
5. Las políticas y servicios de educación y de desarrollo de la primera infancia concebidos como parte del planteamiento del ciclo de vida son algunos de los instrumentos que más importancia revisten para la adquisición de conocimientos prácticos, capacidades y aptitudes físicas desde una edad temprana, en particular las capacidades cognitivas, sociales y emocionales básicas necesarias para avanzar sin tropiezos en entornos de cambio rápido.
6. En este momento de cambio, el desarrollo en Europa de ecosistemas de economía social puede ofrecer una buena base para mejorar la empleabilidad y la adaptabilidad actuales y futuras de la mano de obra, en particular entre las personas procedentes de grupos vulnerables. La digitalización y las nuevas tecnologías también pueden ofrecer instrumentos para crear nuevos modelos de negocio basados en valores como la equidad, la inclusividad y la solidaridad. En la promoción de la utilización equitativa de los recursos y la tecnología de la información podría desempeñar un papel importante el patrimonio común digital, por ejemplo el *software* de código abierto, muy desarrollado y utilizado por los agentes de la economía social. Los valores en que se basa la economía social también pueden ayudar a orientar el desarrollo del patrimonio común digital en una dirección beneficiosa.
7. El futuro del trabajo es una prioridad importante a escala mundial. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo ha contribuido a los debates en curso con su Iniciativa del Centenario sobre el Futuro del Trabajo, y con la creación de una Comisión Mundial de alto nivel que publicará en 2019 un informe de orientación práctica sobre esta cuestión.

8. En el plano europeo, la Comisión Europea, los Estados miembros y el Parlamento Europeo están siguiendo con atención la evolución en este ámbito. El pilar europeo de derechos sociales, proclamado en 2017, tiene por objetivo servir de guía para alcanzar de manera eficiente resultados sociales y de empleo en respuesta a los desafíos actuales y futuros. Entre las iniciativas específicas de la Comisión Europea en este contexto cabe mencionar la Agenda de Capacidades para Europa, incluida la Recomendación relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades, el conjunto de medidas para modernizar la educación e invertir en la juventud, y la Agenda Digital para 2020, así como una Comunicación titulada «Inteligencia artificial para Europa». En diciembre de 2017, el Consejo adoptó unas Conclusiones tituladas «El futuro del trabajo: facilitar la digitalización». En marzo de 2018 se celebró en Sofía una conferencia de alto nivel sobre el futuro del trabajo, con un planteamiento centrado en el ciclo de vida, organizada conjuntamente por la Presidencia búlgara y la Comisión. También el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social han analizado el futuro del trabajo. El Comité Económico y Social Europeo ha adoptado un dictamen exploratorio sobre el futuro del trabajo y las capacidades, a petición de la Presidencia búlgara. También los interlocutores sociales han expresado sus posiciones sobre este tema, en particular en el contexto de la Cumbre Social Tripartita que se celebra regularmente.

MERCADO LABORAL, TRANSICIONES Y EMPLEO

9. La transferencia de tareas del ser humano a la máquina se está acelerando y está afectando profundamente al mercado laboral, ante la posibilidad de automatizar un número cada vez mayor de tareas. Este fenómeno tiene dos repercusiones: por una parte, una mayor demanda de mano de obra muy cualificada y de otros trabajadores con las capacidades adecuadas y, por otra, la previsión de que se reduzcan las posibilidades de empleo para los trabajadores que no tengan las capacidades pertinentes. Los responsables de la elaboración de políticas han de determinar en qué sectores peligrará el empleo debido a la automatización y la digitalización y en qué ámbitos y profesiones se crearán nuevos puestos de trabajo. Debe prestarse mayor atención a la repercusión de estos fenómenos en los puestos de trabajo que van a cambiar sin desaparecer, y a los efectos regionales de las transformaciones en curso.

10. La menor duración del ciclo de innovación refuerza la importancia de los mecanismos de elaboración de previsiones sobre el mercado de trabajo a partir de información acerca de las tendencias futuras de la oferta y la demanda de mano de obra. Estas previsiones servirán de base para formular políticas de acompañamiento y apoyo a los trabajadores durante las reconversiones profesionales y las transiciones en el mercado laboral, que serán cada vez más frecuentes. En este contexto, es importante idear políticas globales de activación laboral destinadas a motivar a quienes buscan empleo para que lo hagan de una forma activa, a mejorar la empleabilidad de los solicitantes de empleo y a aumentar sus posibilidades de acceder al mercado laboral y de permanecer y progresar en él. Con este tipo de políticas de activación se puede facilitar también la integración de los nacionales de terceros países recién llegados que están en situación de residencia legal, respetando siempre las competencias nacionales consagradas en los Tratados y teniendo en cuenta los cambios en la economía.
11. La función de intermediación y facilitación que desempeñan los servicios de empleo también está evolucionando y, en mayor o menor medida según las circunstancias de cada país, entraña cada vez más una labor de asociación con las empresas y otros agentes pertinentes, en particular a la hora de prestar servicios esenciales como el asesoramiento y la orientación profesionales, el reciclaje profesional, la validación de capacidades y la organización de cursos de formación, también en lo relativo a las medidas específicas de apoyo, la formación de aprendices y los periodos de prácticas. La utilización de plataformas digitales y herramientas en línea paralelamente a los métodos tradicionales brinda a los servicios de empleo nuevas oportunidades de atender a los desafíos actuales, oportunidades que habría que analizar con mayor detenimiento, por ejemplo en contextos como el trabajo de acercamiento a personas inactivas o la valoración de la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo. Es necesario establecer una cooperación más estrecha entre los servicios de empleo y las empresas a fin de aprovechar plenamente las oportunidades que están surgiendo.
12. Se prevé que, durante las próximas décadas, la proporción que representa la población activa dentro de la población total disminuya de manera significativa en la mayoría de los países europeos. Es probable que el envejecimiento demográfico dé lugar a importantes reasignaciones de la mano de obra y los demás recursos entre sectores y profesiones, en parte debido a la modificación de las necesidades de los consumidores, que pasarán de los bienes duraderos a los servicios. Es preciso que la movilidad geográfica y profesional de la mano de obra funcione bien, lo cual también significa que ha de ser social, económica y regionalmente equilibrada.

13. En la era de la digitalización, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) constituyen una importante fuente de creación de nuevos puestos de trabajo, en su mayoría de alta calidad y bien remunerados, en el mercado laboral de la UE. Sin embargo, se observa en el sector de las TIC una escasez persistente de mano de obra cualificada y una elevada segregación por sexos. Este desequilibrio de género está asociado a estereotipos culturales y a la percepción de que las asignaturas de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas y las carreras profesionales en el sector de las TIC están reservadas para los hombres. Es importante tomar las medidas necesarias para que las mujeres puedan aprovechar las oportunidades existentes en estos ámbitos. Para ello es necesario que en los sistemas de educación y formación y en los servicios de orientación profesional se prevenga y se combata de manera sistemática estos estereotipos y discriminaciones y que se aliente tanto a las mujeres como a los hombres a no basar sus elecciones en estereotipos. Para remediar la escasez de capacidades en el ámbito de las TIC observada en todas las profesiones y sectores, es necesario contar tanto con los hombres como con las mujeres. Si se logra que más mujeres adquieran competencias en el ámbito de las TIC se impulsará la innovación digital en todos los sectores, incluido el sector de la sanidad, la educación y el bienestar social. Por otra parte, debe hacerse mayor hincapié, en el ámbito de la formación profesional, en la necesidad de aumentar la alfabetización digital de los trabajadores a lo largo de todo el ciclo de vida, con especial atención a los trabajadores adultos con menos capacidades digitales.
14. En la adaptación de las sociedades, las empresas y las personas a la evolución digital, se debe tener en cuenta también la situación específica de los grupos y personas desfavorecidos y de quienes se enfrentan a un mayor riesgo de exclusión social, en particular los ninis¹, los trabajadores de mayor edad, los nacionales de terceros países en situación de residencia legal y las personas con discapacidades. Es especialmente importante promover la alfabetización digital y facilitar la actualización regular de las capacidades digitales de base. En este sentido, proseguir la aplicación activa de la Recomendación relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades y la Recomendación del Consejo relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente podría brindar nuevas oportunidades de reforzar las capacidades digitales de base.

¹ Jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación.

CAPACIDADES, EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

15. La creciente demanda de capacidades nuevas o específicas está modificando el perfil que se busca en los trabajadores de numerosos sectores. Las competencias digitales son fundamentales para que cada trabajador aumente su empleabilidad, aproveche plenamente las formas actuales de aprendizaje, tenga movilidad en el mercado laboral y se adapte rápidamente a los cambios. Es importante velar por que el cambio tecnológico y las soluciones técnicas que se apliquen en los servicios digitalizados no dejen a nadie fuera de juego. La demanda de capacidades sociales y cognitivas como la comunicación, la negociación, la inteligencia social, el pensamiento creativo, la toma de decisiones y la solución de problemas, también está aumentando. Estas capacidades se ven reforzadas por el bienestar psíquico, necesario para que las personas desarrollen su potencial y trabajen de manera productiva y creativa. Los trabajadores también tendrán que adquirir capacidades de emprendimiento, en particular la capacidad de innovar, de detectar oportunidades y de tomar iniciativas. Para poder hacer frente a la evolución que se produzca, también será necesario tener combinaciones atípicas de capacidades en relación, por ejemplo, con la dimensión ética de la robotización.
16. La transformación tecnológica en curso significa que muchos de los niños de hoy ocuparán puestos de trabajo que no existen aún. Por esa razón, los escolares y los estudiantes necesitarán asesoramiento acerca de las oportunidades de empleo existentes e incipientes, de modo que puedan decidir con conocimiento de causa la orientación de sus estudios y sus futuras carreras profesionales.
17. Habrá que adaptar también los sistemas de educación y formación, para aumentar las posibilidades del ciudadano de adquirir y actualizar a lo largo de toda su vida las competencias básicas necesarias en ámbitos como las capacidades digitales, los idiomas, la ciencia, el aprendizaje de nuevas formas de aprender, las capacidades de emprendimiento y la adopción de una mentalidad innovadora.
18. La colaboración entre todas las partes resulta vital para poder gestionar de forma satisfactoria las exigencias laborales del mañana. Los interlocutores sociales —y sobre todo los empleadores— desempeñan un papel crucial en este proceso, ya que deben contribuir al mantenimiento de la adaptabilidad de la mano de obra y a la mejora de la calidad de la educación y la formación. Los empleadores tienen que participar activamente en el desarrollo del potencial de sus trabajadores a lo largo de las vidas laborales de estos, para lo cual han de ofrecer un entorno que favorezca la formación continua y la adquisición de capacidades tanto formales como no formales o informales.

NUEVAS FORMAS Y CONDICIONES DE TRABAJO

19. Es necesario garantizar que los beneficios que reportarán las nuevas formas de trabajo se distribuyan de forma equitativa a toda la sociedad, a través de políticas adecuadas en materia fiscal, social y de determinación de los salarios.
20. Muchos de los modelos de contratación incipientes permiten una mayor flexibilidad en la organización del trabajo, en particular a la hora de determinar cuándo, durante cuánto tiempo y dónde se trabaja. Las TIC, que sentaron las bases para estos cambios, pueden facilitar y mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada; sin embargo, la posibilidad de trabajar en cualquier lugar y en cualquier momento también puede comprometer ese equilibrio
21. Cuando sea preciso, deben tomarse medidas para garantizar un trabajo digno a las personas que han establecido relaciones laborales atípicas, incluso mediante la adaptación del marco legislativo nacional. Hay que garantizar a esos trabajadores, cuando sea necesario, una protección social adecuada y sostenible, mediante el acceso a los sistemas de seguridad social, y establecer un equilibrio adecuado entre las políticas de protección social y las políticas destinadas a hacer que trabajar sea rentable. Es importante, además, que se procure garantizar que las personas que han establecido relaciones laborales atípicas estén representadas en el diálogo social y puedan beneficiarse de la negociación colectiva.
22. Por lo que respecta a la calidad de los puestos de trabajo, uno de los principales desafíos que se plantearán en el futuro es cómo garantizar que las condiciones de trabajo sigan mejorando globalmente. Todos los tipos de empleo deben respetar la legislación aplicable en lo que se refiere a los siguientes aspectos: el entorno laboral (incluidas las disposiciones sobre salud y seguridad en el trabajo), teniendo en cuenta la intensidad del trabajo; la duración y la distribución del tiempo de trabajo (permitiendo equilibrar la vida profesional y la vida privada); la no discriminación en relación con las perspectivas profesionales; y las oportunidades de adquisición y mejora de capacidades y cualificaciones.
23. Pueden introducirse nuevas mejoras, si es necesario, en la normativa vigente en materia de relaciones laborales y en los modelos de seguridad social existentes para dar cabida a las formas de trabajo incipientes. El desafío radica en asegurarse de que la reglamentación de los mercados laborales innovadores y dinámicos, que son vitales para la competitividad de la UE, garantice un nivel de protección adecuado y proporcionado a todos los trabajadores, además de una productividad elevada, para contribuir así a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo en toda la UE.

24. Las presentes Conclusiones se basan en trabajos anteriores y en los compromisos políticos manifestados por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión y por otras partes interesadas en este ámbito, incluidos los documentos que se enumeran en el anexo I.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS a que, en el marco de sus competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando siempre el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

25. actualicen regularmente y, cuando proceda, elaboren estrategias nacionales globales que den respuesta al proceso de transformación del mundo laboral y ofrezcan un planteamiento centrado en el ciclo de vida, teniendo en cuenta los desafíos a los que han de hacer frente los ciudadanos en las diferentes etapas de su vida laboral, y promuevan la elaboración de instrumentos que permitan aplicar mejor dichas estrategias;
26. sigan desarrollando los instrumentos de elaboración de previsiones sobre el mercado de trabajo, teniendo en cuenta los procesos de digitalización y automatización, a fin de adelantarse a los cambios y de dar a las políticas de educación, formación y empleo una orientación que permita la adaptación continua de la mano de obra a los cambios del mercado de laboral, cuando sea necesario con la participación del Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (Cedefop) y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound);
27. promuevan la adquisición de los conocimientos prácticos, las capacidades y las competencias pertinentes desde una edad temprana y durante toda la vida laboral, incluidas las capacidades digitales, cognitivas, emocionales y de emprendimiento, además del bienestar psíquico, que son fundamentales para la integración en el mercado laboral, para el aumento de la productividad, para el aprendizaje permanente y para efectuar con éxito la transición de la educación al mercado laboral y las transiciones entre puestos de trabajo;
28. refuercen la cooperación entre los Estados miembros, también a efectos de la adaptación de sus sistemas educativos y de formación a la evolución del mercado laboral, en particular garantizando la adaptabilidad y la creatividad y apoyando el aprendizaje permanente para todos;

29. conciben y ofrezcan formas de aprendizaje más flexibles y accesibles, en particular el aprendizaje en el trabajo, la formación en el puesto de trabajo, métodos de aprendizaje innovadores, la formación no formal y el aprendizaje autodidacta y la utilización de herramientas de aprendizaje en línea; esas formas de aprendizaje facilitarían en mayor medida la movilidad geográfica y profesional, así como las transiciones entre puestos de trabajo y entre las situaciones laborales de empleo, desempleo e inactividad económica, a lo largo de la vida laboral del trabajador;
30. apoyen la utilización de instrumentos digitales por parte de los servicios de empleo públicos y, cuando proceda, privados, para mejorar la adecuación entre la oferta y la demanda de trabajo, respetando las normas de protección de datos aplicables; esto permitiría elaborar más adecuadamente planteamientos individualizados de la activación y la motivación, del apoyo a la búsqueda de empleo y la inclusión en la formación, teniendo en cuenta las características y necesidades particulares de cada persona, además de las tendencias actuales y futuras del mercado laboral;
31. determinen mediante una evaluación las políticas que ayudan a los trabajadores a aprovechar las ventajas de los regímenes de trabajo móviles y flexibles, fomenten el respeto de un equilibrio saludable entre la vida profesional y la vida privada y promuevan el derecho de los trabajadores a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral;
32. promuevan la accesibilidad en el mundo laboral digital y fomenten instrumentos y tecnologías capaces de mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidades;
33. sigan aplicando las Recomendaciones del Consejo relativas a Itinerarios de mejora de las capacidades, a un marco de calidad para los períodos de prácticas, al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz y a las competencias clave para el aprendizaje permanente;

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA a que, en el marco de sus respectivas competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y respetando siempre el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

34. hagan una labor de prevención y de lucha contra los estereotipos de género, reduzcan la segregación por sexos en el mercado laboral y promuevan la participación de la mujer en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación, en particular mediante medidas de sensibilización de las jóvenes y las niñas y de sus padres, y mediante campañas educativas, y promuevan, tanto entre las mujeres como entre los hombres, la adquisición de capacidades digitales de base;

35. tengan en cuenta las nuevas formas de trabajo al elaborar las políticas de empleo y de seguridad social y promuevan salvaguardias adecuadas para las diferentes categorías de trabajadores;
36. aprovechen las oportunidades que brinda la economía social, en particular las empresas de dicho sector, para crear puestos de trabajo sostenibles y dignos, aumentar la justicia social para todos y reducir las desigualdades regionales y sociales;
37. mantengan regularmente cambios de impresiones con los interlocutores sociales a escala europea y nacional, en el contexto del diálogo tripartito, sobre el futuro del trabajo y sobre medidas para adaptar los mercados de trabajo europeos a los cambios producidos por la digitalización y la automatización;
38. estrechen la cooperación entre los Estados miembros, a fin de facilitar el aprendizaje mutuo y el intercambio de información sobre las prácticas más idóneas en cuestiones relacionadas con el futuro del trabajo;
39. sigan desarrollando y completando los instrumentos para confeccionar un inventario de los aspectos más destacados de la evolución registrada en los Estados miembros en relación con el futuro del trabajo y de los cambios conexos en los mercados de trabajo mundiales, especialmente en la medida en que afecten a los mercados de trabajo europeos;
40. analicen posibles maneras de utilizar el próximo marco financiero plurianual para seguir prestando apoyo a los Estados miembros en sus esfuerzos por adaptarse a los profundos cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo, y en particular a la creciente demanda de trabajadores cualificados;
41. continúen esforzándose por promover un planteamiento de la futura organización del trabajo que se centre en el ciclo de vida, teniendo en cuenta los principios aplicables del pilar europeo de derechos sociales;
42. promuevan en los foros internacionales pertinentes (como la Organización Internacional del Trabajo, el G7, el G20 y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) el planteamiento adoptado por la UE para abordar los desafíos relacionados con el futuro del trabajo;
43. faciliten la movilidad a escala de la UE mediante mecanismos que permitan determinar en qué sectores hay una demanda insatisfecha de capacidades y ayudando a los trabajadores desempleados a aprovechar las oportunidades que brinda el mercado laboral de la UE, teniendo en cuenta a la vez la necesidad de garantizar un equilibrio regional;

INSTA AL COMITÉ DE EMPLEO Y AL COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL a que:

44. examinen con atención las repercusiones en los ámbitos social y del empleo de la intensificación de los procesos de robotización y automatización, y ayuden al Consejo a formular respuestas a esta evolución, centradas en particular en las oportunidades de empleo existentes para los trabajadores de los sectores más afectados; y
 45. sigan supervisando la idoneidad y la sostenibilidad de las políticas de protección social en el contexto de los actuales procesos de cambio demográfico y de cambio en el mundo del trabajo, utilizando los instrumentos existentes.
-

Referencias**1. Expedientes interinstitucionales de la UE**

- Pilar europeo de derechos sociales
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_es.pdf

2. Consejo:

- Conclusiones del Consejo: «Avanzar hacia unos mercados de trabajo más integradores», adoptadas el 9 de marzo de 2015 (doc. 7017/15)
- Conclusiones del Consejo: «La promoción de la economía social como motor clave del desarrollo económico y social en Europa», adoptadas el 7 de diciembre de 2015 (doc. 15071/15).
- Conclusiones del Consejo: «Hacia unas estrategias de rentabilidad del trabajo», de 15 de junio de 2017 (doc. 9647/17)
- Conclusiones del Consejo: «Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE» (doc. 6889/17)
- Conclusiones del Consejo: «Medidas reforzadas para reducir la segregación horizontal de género en la educación y el empleo» (doc. 15468/17)
- Conclusiones del Consejo sobre el futuro del trabajo: facilitar la digitalización (doc. 15506/17)
- Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (DO C 88 de 27.3.2014, p. 1).
- Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, relativa a Itinerarios de mejora de las capacidades (DO C 484 de 24.12.2016, p. 1).
- Recomendación del Consejo, de 15 de marzo de 2018, relativa al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (DO C 153 de 2.5.2018, p. 1).
- Recomendación del Consejo, de 22 de mayo de 2018, relativa a las competencias clave para el aprendizaje permanente (doc. 8299/18).

3. Comisión Europea:

- Dictamen del Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sobre las vías para superar la segregación ocupacional
http://collections.internetmemory.org/haeu/20171122154227/http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Comunicación de la Comisión: «Los líderes de la Europa del mañana: la Iniciativa sobre las empresas emergentes y en expansión» [COM(2016) 733 final]
- Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: «*2017 Report on equality between women and men in the European Union*» (Informe de 2017 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea) [SWD(2017) 108 final]
- Coalición por las capacidades y los empleos digitales
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>
- Comunicación de la Comisión: «Una nueva Agenda de Capacidades para Europa — Trabajar juntos para reforzar el capital humano, la empleabilidad y la competitividad» [COM(2016) 381 final]
- Comunicación de la Comisión: «Inteligencia artificial para Europa» [COM(2018) 237 final]

4. Parlamento Europeo:

- Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de abril de 2016, sobre la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en la era digital [P8_TA(2016)0204]

5. Otras referencias

- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo: «El futuro del trabajo – La adquisición de los conocimientos y competencias necesarios para responder a las necesidades de los futuros empleos» (dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia búlgara) (SOC 570)
- Nota de investigación del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE): «*Women and men in ICT: a chance for better work-life balance*» (Las mujeres, los hombres y las TIC: una oportunidad para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada) (2018)
- Informe de la OCDE: «Fit Mind, Fit Job: From Evidence to Practice in Mental Health and Work» (Salud psíquica e inserción profesional: de la teoría a la práctica en materia de salud mental y trabajo) (marzo de 2015).
- Documento de la OCDE: «*Future of work and skills*» (Futuro del trabajo y las capacidades), presentado en la 2.ª reunión del Grupo de Trabajo sobre Empleo del G20 (febrero de 2017)
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound): «Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects» (Formas de empleo atípicas: tendencias recientes y perspectivas para el futuro) (2017)