



Bruselas, 10 de junio de 2020
(OR. en)

8764/20

SOC 406
EMPL 321
SAN 201
GENDER 94
ANTIDISCRIM 87

NOTA

De:	Presidencia
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	ST 8484/20
Asunto:	Efectos de los cuidados de larga duración en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional - Conclusiones de la Presidencia

En la reunión del Coreper del 10 de junio de 2020, los debates no permitieron llegar a un consenso respecto a las Conclusiones sobre los efectos de los cuidados de larga duración en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Debido a las circunstancias extraordinarias creadas por la pandemia de COVID-19 que no permiten celebrar sesiones formales del Consejo, no es posible que el propio Consejo debata el texto y, por consiguiente, la Presidencia concluyó en la reunión del Coreper que veintiséis delegaciones (incluida la Presidencia) respaldaron el texto adjunto a la presente nota o no formularon objeciones al respecto.

Efectos de los cuidados de larga duración en la conciliación de la vida familiar y la vida profesional

1. **RECORDANDO** que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea consagrado en los Tratados y reconocido en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) dispone que la Unión, en todas sus acciones, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.
2. **SUBRAYANDO** que la incorporación de la perspectiva de género impulsa a largo plazo un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, y además constituye un requisito previo para la propia igualdad de género, y es una forma de promover la prosperidad, la competitividad y el empleo, así como la inclusión, la cohesión social y el bienestar.
3. **REAFIRMANDO** que la consecución de la igualdad de género en el ámbito del empleo y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres es uno de los objetivos más importantes de la Unión Europea. Dado que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas y sufren diversas formas de discriminación en el mercado laboral, y asumen una carga desproporcionada de tareas asistenciales y domésticas no remuneradas, el objetivo es ofrecerles las mismas oportunidades en el lugar de trabajo que tienen los hombres, con vistas a reducir la brecha de género en el mercado laboral.
4. **RECORDANDO** que la igualdad de género y el equilibrio entre vida profesional y vida privada se mencionan en los principios 2 y 9 del pilar europeo de derechos sociales. En concreto, el principio 2 establece que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera. También establece que las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor. El principio 3 hace hincapié en el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades para todos. El principio 9 especifica que los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Además, el principio 18 establece que toda persona tiene derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios.

5. **RECORDANDO** la Comunicación de la Comisión «Una Europa social fuerte para unas transiciones justas», que pide una mejora de los servicios de cuidado de niños y de cuidados de larga duración como una de las maneras de garantizar que las responsabilidades asistenciales se repartan de manera más equitativa entre mujeres y hombres, con el fin de facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral en pie de igualdad con los hombres.
6. **DESTACANDO** que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el mercado laboral en su conjunto y tienen más probabilidades de trabajar a tiempo parcial y en sectores poco remunerados, así como de tener una remuneración más baja, y es menos probable que trabajen en puestos de toma de decisiones. Junto con las interrupciones más frecuentes de la carrera profesional, esto a menudo da lugar a brechas de género en la cobertura de la protección social, incluidas las pensiones, y en los ingresos globales.
7. **SUBRAYANDO** que las mujeres que asumen responsabilidades asistenciales no profesionales se enfrentan a consecuencias económicas y sanitarias adversas y a un mayor riesgo de pobreza a lo largo de su vida.
8. **SUBRAYANDO** que garantizar la igualdad de acceso al mercado de trabajo y apoyar la participación plena y equitativa de las mujeres es fundamental para alcanzar la igualdad. Es importante que la Unión Europea reafirme su determinación de seguir promoviendo la igualdad y la no discriminación en este ámbito.
9. **OBSERVANDO** que las normas y estructuras sociales, los modelos culturales y los estereotipos, todos ellos profundamente arraigados, explican a menudo el reparto desigual de responsabilidades domésticas y asistenciales entre hombres y mujeres. Por término medio, en comparación con los hombres, las mujeres dedican más tiempo al trabajo no remunerado, en gran medida porque asumen una mayor parte de la responsabilidad en el cuidado de los niños y en los cuidados no profesionales de larga duración de miembros de la familia. El valor económico de los cuidados no remunerados sigue siendo en gran medida invisible. El reparto de las responsabilidades domésticas y asistenciales no puede justificar la discriminación contra las mujeres o los hombres en el mercado laboral o en la sociedad.
10. **OBSERVANDO** que muchos niños, sobre todo niñas, participan en el cuidado de familiares dependientes, lo que repercute enormemente en su calidad de vida, educación y salud mental.

11. **OBSERVANDO** que las tendencias demográficas, en particular el rápido envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida, significan que la necesidad de cuidados de larga duración aumentará en Europa. Por ello resulta especialmente importante promover el bienestar, la salud y la igualdad de género, así como el respeto de los derechos humanos y la dignidad humana inherente de las personas de edad avanzada.
12. **RECORDANDO** que, conforme a la meta 5.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, es preciso reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida de manera igualitaria en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
13. **RECONOCIENDO** que los Estados miembros de la UE están esforzándose activamente para apoyar la vida independiente en el hogar mediante cuidados de larga duración a domicilio o de proximidad. Sin embargo, la provisión de cuidados profesionales de larga duración no satisface la demanda de muchos Estados miembros. Por consiguiente, los cuidados se prestan de manera informal, a menudo por familiares u otras personas del entorno social del receptor de la asistencia, o como trabajo no declarado por cuidadores no profesionales, y en ambos casos en su mayoría por mujeres.
14. **RECONOCIENDO** la importancia de la financiación de la UE para apoyar la vida independiente en el hogar mediante cuidados profesionales a domicilio o de proximidad y **RECORDANDO** la necesidad de seguir investigando las ventajas e inconvenientes de los distintos regímenes de cuidados de larga duración, especialmente para mujeres.
15. **RECONOCIENDO** que en el sector de los cuidados profesionales, en el que las mujeres están extremadamente sobrerrepresentadas¹, el trabajo suele estar caracterizado por una gran intensidad, una importante sobrecarga física y psíquica, horarios atípicos e ingresos bajos. En algunos países, la situación laboral de muchos trabajadores del sector de los cuidados es precaria y deben trabajar en condiciones difíciles. En ocasiones existe también un riesgo de violencia en el contexto de los cuidados de larga duración, especialmente hacia las mujeres.

¹ Por ejemplo, según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, las mujeres representan hasta el 82 % de los cuidadores profesionales a domicilio.

16. **RECONOCIENDO**, además, que las personas que asumen responsabilidades asistenciales informales pueden tener que seguir prestando esos cuidados debido a su relación y a las necesidades específicas del receptor de la asistencia. Es indispensable proporcionar apoyo a los cuidadores no profesionales, especialmente dada la brecha entre la oferta y la demanda de cuidados formales de larga duración asequibles y de calidad.
17. **REAFIRMANDO** la importancia de los cuidadores cualificados y también la necesidad de mejorar tanto la prestación de cuidados de larga duración en muchos Estados miembros como la situación social de los trabajadores de este sector.
18. **REAFIRMANDO** que la disponibilidad, accesibilidad y asequibilidad de unos servicios de cuidados de calidad son las condiciones indispensables clave para que los cuidadores, en especial las mujeres, puedan entrar en el mercado laboral o permanecer en él, y para que concilien la vida profesional, familiar y privada. Los servicios sociales y sanitarios que atienden a las necesidades asistenciales de los menores dependientes y de sus familiares pueden facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral, su independencia económica y su inclusión social, así como el reparto igualitario de responsabilidades con los hombres. No obstante, estudios recientes han puesto de manifiesto notables dificultades sistémicas relacionadas con el hecho de que, en muchos Estados miembros, los servicios asistenciales profesionales de larga duración están infradesarrollados o son inaccesibles.
19. **RECONOCIENDO** la importancia que reviste, a la hora de prestar servicios y apoyo a los niños, en particular a aquellos con discapacidad y a sus familias, respetar el interés superior del menor como consideración primordial, así como la importancia de un entorno familiar para el crecimiento y bienestar de los niños.
20. **SEÑALANDO** que los hogares monoparentales, en particular aquellos en los que hay niños con discapacidad, dependen notablemente de los servicios asistenciales profesionales, ya que en esos hogares es muy frecuente que las responsabilidades asistenciales cotidianas recaigan en un solo progenitor. Las mujeres se encuentran en una situación de mayor desventaja en este sentido, ya que representan hasta casi el 85 % de los hogares monoparentales en la UE.

21. **RECORDANDO** que la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, adoptada recientemente, establece el permiso para cuidadores destinado a los trabajadores que necesiten cuidar a un familiar así como su derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexibles. La aplicación de dicha Directiva debería facilitar una mejor conciliación entre las responsabilidades profesionales y familiares tanto para mujeres como para hombres.
22. **ACOGIENDO CON SATISFACCIÓN** la nota de investigación sobre la igualdad de género y los cuidados de larga duración a domicilio² elaborada por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), que muestra que la escasez de servicios de cuidados de larga duración pone en peligro la independencia económica de las mujeres, y que la necesidad de proporcionar cuidados no profesionales de larga duración puede tener un impacto negativo en la participación de las mujeres en el mercado laboral, el equilibrio entre vida profesional y vida privada, el bienestar y la salud.
23. **TOMANDO NOTA** del resultado de la conferencia de alto nivel «Participación de las mujeres en el mercado laboral: un beneficio para la sociedad», celebrada en Zagreb los días 30 y 31 de enero de 2020, que giró en torno al vínculo entre la tasa de empleo de las mujeres y los diversos obstáculos a los que estas se enfrentan al entrar o reincorporarse al mercado laboral, especialmente la disponibilidad, calidad y asequibilidad de los cuidados de larga duración a domicilio.
24. **TENIENDO EN CUENTA** la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión, que propone una hoja de ruta global para la acción de la UE y, cuando proceda, de los Estados miembros con vistas a avanzar en la igualdad de género a través de acciones concretas y la incorporación de la perspectiva de género, tomando debidamente en consideración sus respectivas competencias y las circunstancias nacionales específicas.
25. **SEÑALANDO** que la pandemia de COVID-19 ha perturbado el funcionamiento de las estructuras sociales y económicas, entre las que figura el sector de los cuidados de larga duración, y ha afectado gravemente a los trabajadores y a los receptores de asistencia, ya sean mujeres u hombres.
26. El presente documento se basa en trabajos anteriores y en los compromisos políticos manifestados por el Parlamento Europeo, el Consejo, la Comisión y las partes interesadas en este ámbito, en particular en los documentos que se enumeran en el anexo.

² Documento 7893/20 ADD 1.

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

27. Contemplan la posibilidad de elaborar estrategias globales de cuidados de larga duración que aborden también las cuestiones planteadas en el presente documento, con la participación de todas las partes interesadas pertinentes.
28. Teniendo en cuenta las previsiones de necesidades y de oferta futuras, hagan balance de todos los servicios de cuidados de larga duración y de la protección social relacionada que están disponibles a nivel nacional y, cuando proceda, mejoren las medidas existentes o establezcan nuevas medidas, con vistas a la prestación de unos servicios de calidad, que sean adecuados, globales, accesibles y asequibles, en particular servicios sanitarios y sociales y una protección social adecuada que incluya los cuidados de larga duración.
29. Fomenten más la vida independiente ofreciendo comunidades residenciales adecuadas, asistencia personal y cuidados en el hogar y cuidados de proximidad de calidad, y mejorar su disponibilidad, asequibilidad y accesibilidad, reconociendo al mismo tiempo que la vida independiente también puede y debe fomentarse en todos los ámbitos de cuidado residencial.
30. Sensibilicen a las partes interesadas pertinentes, con la participación de los interlocutores sociales, en relación con el hecho de que ofrecer a mujeres y hombres fórmulas laborales favorables a la vida familiar contribuye a que sean mayores la satisfacción, el bienestar y la productividad de los trabajadores, mejorando así a largo plazo la sostenibilidad y la competitividad.
31. Refuercen las iniciativas para impulsar la participación de la mujer y la igualdad de género en el mercado laboral fomentando un reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales y domésticas entre mujeres y hombres y apoyando que hombres y mujeres tomen por igual los permisos parentales y asistenciales.
32. Fomenten el empoderamiento económico de las mujeres y los hombres mediante la integración transversal del enfoque de la rentabilidad del trabajo.
33. Mejoren el reconocimiento del valor del trabajo no remunerado y su contribución a la sociedad y al crecimiento económico.

34. Atiendan a las necesidades en materia de empleo y cualificaciones en el sector de los servicios asistenciales profesionales, en particular mejorando las condiciones de trabajo, incluidos, cuando proceda, los derechos laborales, la salud y seguridad, los salarios y la protección social, e invirtiendo en la formación de las personas que prestan cuidados de larga duración, incluidos los cuidados a domicilio y los cuidados de proximidad. Estudien la forma de integrar mejor la digitalización en los cuidados profesionales, por ejemplo fomentando el desarrollo de la accesibilidad y la prestación de servicios que utilizan nuevas tecnologías.
35. Adopten políticas y emprendan actuaciones para eliminar cualquier riesgo de violencia al que estén expuestas tanto las personas que reciben los servicios asistenciales de larga duración como las que los prestan, que suelen ser mujeres.
36. Tomen medidas para mitigar la segregación profesional, tanto horizontal como vertical, así como para abordar sus causas y efectos, en particular mediante avances en el aumento de la representación de los hombres en el sector asistencial, especialmente ofreciendo oportunidades educativas y profesionales, y sensibilizando a la población acerca de la existencia de dichas oportunidades y acerca de la importancia social y económica del sector asistencial.
37. Refuercen las inversiones destinadas a mejorar la prestación de servicios asistenciales y garantizar una mano de obra adecuada y cualificada e infraestructuras apropiadas, en particular solicitando apoyo de fondos de la UE.
38. En su caso, reconozcan los derechos y responsabilidades de los cuidadores informales y establezcan medidas en su apoyo.

PEDIMOS A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA que, de acuerdo con sus competencias respectivas:

39. Intensifiquen el empeño por combatir y erradicar las ideas preconcebidas, con objeto de promover un reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales entre hombres y mujeres, por ejemplo mediante la sensibilización, las campañas en los medios y la educación.
40. Fomenten la igualdad de género en el lugar de trabajo, en particular adoptando medidas que ayuden a todos los trabajadores a conciliar la vida laboral y la familiar y privada.
41. Potencien el intercambio de mejores prácticas a nivel local, nacional y de la UE, y fomenten el aprendizaje mutuo entre los Estados miembros.

42. Intensifiquen la labor destinada a fomentar la incorporación de la perspectiva de género a todos los ámbitos de actuación, entre ellos los relacionados con el empleo, la atención sanitaria y la política social. Incluyan la incorporación de la perspectiva de género en los principales debates y procesos que configuran el futuro de la Unión Europea, por ejemplo integrándola en los debates de alto nivel y los documentos políticos en distintos ámbitos, y poniendo de relieve el vínculo entre la igualdad de género, el crecimiento económico integrador y el desarrollo sostenible.
43. Desarrollen y mejoren la recopilación de datos pertinentes, desagregados por sexo y edad, así como por discapacidad, en su caso, aprovechando plenamente las fuentes de datos y los conocimientos especializados existentes, como Eurostat, EIGE, Eurofound y la Agencia de los Derechos Fundamentales, así como las estadísticas nacionales, y basándose en la labor realizada en este sentido por organizaciones internacionales como el Consejo de Europa, la OIT y la OMS. Intenten dar amplia difusión a todas las estadísticas pertinentes. Las estadísticas deben permitir la medición y el seguimiento del trabajo asistencial tanto formal como informal, así como de las necesidades y la oferta de cuidados de larga duración.
44. Emprendan actuaciones para mitigar las repercusiones de la pandemia de COVID-19 en los receptores de asistencia, en particular las personas de edad avanzada, y en los trabajadores, así como en la sociedad y la economía en general, también en el sector de los cuidados de larga duración.

PEDIMOS A LA COMISIÓN EUROPEA que:

45. Apoye a los Estados miembros en su intento de incrementar la participación de las mujeres en el mercado laboral, fomente la igualdad entre hombres y mujeres y ponga mayor empeño en la sensibilización respecto de los obstáculos y dificultades a que se enfrentan las mujeres.
46. Apoye a los Estados miembros en la mejora de la prestación de servicios asistenciales de larga duración de calidad y en la adopción de otras medidas para superar los obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral, en particular fomentando el intercambio de mejores prácticas y medidas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo en el sector asistencial, con objeto de mejorar el reconocimiento y la valoración de la labor desempeñada por los cuidadores profesionales y no profesionales.
47. Consulte a los interlocutores sociales acerca de la posible orientación de la acción de la Unión para mejorar las condiciones de trabajo de los cuidadores profesionales, con vistas a cerrar la brecha entre la oferta y la demanda de asistencia profesional de larga duración de calidad en los Estados miembros.

PEDIMOS AL COMITÉ DE EMPLEO Y AL COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL que:

48. Contribuyan a una mejor concepción de las políticas de larga duración y a su aplicación fomentando el intercambio de mejores prácticas y promoviendo el aprendizaje mutuo entre los Estados miembros y otras partes interesadas como los interlocutores sociales.
49. Sigam desarrollando indicadores comunes desglosados por sexo para realizar un seguimiento y una evaluación de los avances hacia los objetivos comunes y así ajustar las políticas y las actuaciones relacionadas con el acceso a los cuidados de larga duración y con su disponibilidad, calidad, asequibilidad y sostenibilidad, como de su repercusión en las desigualdades en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta los contextos y especificidades de cada país.

PEDIMOS A LA COMISIÓN EUROPEA Y AL COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL que:

50. Integren las cuestiones abordadas en el presente documento en el próximo Informe conjunto de los Comités de Empleo y Protección Social sobre los cuidados de larga duración (2021).

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. Legislación de la UE

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 (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

3. Consejo

Todas las Conclusiones del Consejo en materia de igualdad entre hombres y mujeres y otros asuntos pertinentes, en particular sobre todo los siguientes:

- Conclusiones del Consejo «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 «Avanzar hacia unos mercados de trabajo más integradores» (7017/15).
- Conclusiones del Consejo «Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE» (6889/17).
- Conclusiones del Consejo «Medidas reforzadas para reducir la segregación horizontal de género en la educación y el empleo» (15468/17).
- Conclusiones del Consejo «Mejorar la asistencia y la ayuda de proximidad para la vida independiente» (15563/17).

- Conclusiones del Consejo «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave» (10349/19).
- Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar (13432/19).
- Conclusiones del Consejo «Economías que fomentan la igualdad de género en la UE: perspectivas para el futuro: Balance de 25 años de aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín» (14938/19).

4. Trío de Presidencias

Declaración del Trío de Presidencias sobre Igualdad de Género, firmada por Rumanía, Finlandia y Croacia (15 de marzo de 2019).

Declaración conjunta titulada «Igualdad de género como prioridad de la Unión Europea, hoy y en el futuro», propuesta por el Trío de Presidencias de Austria, Estonia y Bulgaria en la reunión informal de ministros de la UE de Igualdad de Género, 12 de octubre de 2018, Viena.

5. Comisión Europea

Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DO L 69 de 8.3.2014, p. 112).

Comunicación de la Comisión de 26 de abril de 2017: «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores» [COM(2017) 252 final].

Plan de Acción de la UE 2017-2019: Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres [COM(2017) 678 final].

Documento de trabajo de los Servicios de la Comisión: Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019 (Compromiso estratégico para la Igualdad de Género 2016-2019) (14746/15).

Informe sobre el desarrollo de los servicios de atención a la infancia para niños de corta edad con vistas a incrementar la participación femenina en el mercado laboral, conseguir la conciliación de la vida privada y la vida laboral de los padres que trabajan y lograr un crecimiento sostenible e integrador en Europa (los «objetivos de Barcelona») [COM(2018)273 final].

Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad (DO L 167 de 4.7.2018, p. 28).

Challenges in long-term care in Europe - A study of national policies 2018 (Retos de los cuidados de larga duración en Europa: estudio de las políticas nacionales 2018) Red Europea de Política Social.

Informe de 2019 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Directrices comunes europeas para la transición de los servicios institucionales a los servicios basados en la comunidad y Conjunto de instrumentos sobre la utilización de fondos de la Unión Europea para la transición de una asistencia institucional a una asistencia de carácter local

https://ec.europa.eu/regional_policy/es/policy/themes/social-inclusion/desinstit/

Una Unión para la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 (6678/20) [Referencia de la Comisión: COM(2020) 152 final].

Comisión Europea. Comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres - *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society (Dictamen sobre los desafíos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en una sociedad que envejece rápidamente)*, octubre de 2019.

Comunicación «Una Europa social fuerte para unas transiciones justas» [COM(2020) 14 final].

6. Parlamento Europeo

Resolución de 14 de marzo de 2017 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015 [P8_TA(2017)0073].

Informe de propia iniciativa sobre los servicios asistenciales en la Unión para la mejora de la igualdad de género [2018/2077(INI)].

7. Instituto Europeo de la Igualdad de Género

«Gender equality and long-term care at home» (Igualdad de género y cuidados a domicilio de larga duración), 2020 (7893/20 ADD 1).

«Gender segregation in education, training and the labour market» (*Segregación de género en la educación, la formación y el mercado de trabajo*), 2017 (12709/17 ADD 2 REV 1).

«Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU» (Pobreza, género y desigualdades transversales en la UE), 2016.

<https://eige.europa.eu/publications/poverty-gender-and-intersecting-inequalities-in-the-eu>

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Alcanzar un equilibrio: conciliación de la vida familiar y la vida profesional en la UE), 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Comité Económico y Social Europeo

El impacto de la inversión social en el empleo y en los presupuestos públicos (SOC 496/2013).

<https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Otras referencias

La Declaración y Plataforma de Acción de Pekín (Agenda de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres).

La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

Informe de la OIT «El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente», 2018

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm