

ES

ES

ES



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 3.10.2008
COM(2008) 635 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN
AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO,
AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO
Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

**Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida
profesional, privada y familiar**

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN
AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSEJO,
AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO
Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar

1. INTRODUCCIÓN

Las decisiones que hombres y mujeres toman para combinar los aspectos profesional, privado y familiar de sus vidas son principalmente de carácter personal. No obstante, el modo en que las personas compaginan estas obligaciones encontradas tiene consecuencias en las políticas públicas, ya que, por ejemplo, influye en la participación en el mercado laboral o en las tasas de fertilidad. A su vez, las políticas influyen en dichas opciones, por ejemplo, al recoger en el ordenamiento jurídico el derecho al permiso por motivos familiares o la oferta pública de atención a niños y otras personas dependientes, o al afectar a otros factores, como los horarios comerciales o escolares. Aunque hasta ahora se ha tendido a favorecer las opciones de conciliación de quienes trabajan o desean trabajar por cuenta ajena, la situación afecta por igual a los autónomos.

Las estrategias en apoyo de las opciones de conciliación mencionadas constan de muchos componentes y requieren el compromiso de diversos agentes. Las guarderías, el derecho a permisos y el horario laboral flexible son componentes centrales de la combinación de políticas, y los poderes se reparten entre los niveles europeo, nacional y local y entre interlocutores sociales a escala europea, nacional y sectorial.

El papel de la Unión Europea en este campo es relativamente limitado, pero el éxito de las políticas de conciliación afecta al logro de objetivos importantes de la UE, en particular el de más y mejores puestos de trabajo. Por ello, en esta comunicación se pasa revista a la situación actual y se presenta lo que se está haciendo para desarrollar el marco legislativo, incluidas las propuestas que acompañan la presente comunicación.

2. POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN APOYO DE OBJETIVOS POLÍTICOS CLAVE

A escala de la Unión Europea, una buena conciliación del trabajo y la vida privada es de gran importancia para varios objetivos políticos clave.

La **Estrategia de Lisboa**, establecida en 2000, incluía la conciliación. Su relanzamiento, en 2005¹, puso más énfasis en el crecimiento y los empleos y reconoció la necesidad de explotar el enorme potencial de las mujeres en el mercado laboral para que la Estrategia alcance sus objetivos. El Consejo Europeo de marzo de 2005 subrayó la contribución que las medidas de conciliación del trabajo y la vida familiar pueden contribuir a atraer a más personas al mercado laboral. No obstante, al situar el objetivo de tasa de empleo femenino en un 60 %, es

¹ COM(2005) 24.

decir, por debajo del objetivo global (70 %), el Consejo reconoció el desequilibrio de género que sigue existiendo en las tasas de empleo.

Las directrices integradas en apoyo de la Estrategia de Lisboa hacen frente a este desequilibrio de género, también mediante políticas de conciliación, pero, como se indica en el Informe conjunto sobre el empleo 2007-2008², «los avances en el ámbito de la igualdad de género han resultado desiguales» y «muchos Estados miembros distan de haber alcanzado los objetivos establecidos y la mayoría ni siquiera los recogen en sus estrategia nacionales». Pese a ello, el empleo femenino ha sido estos últimos años el principal motor del continuo crecimiento del empleo en la UE. Entre 2000 y 2007, el número de asalariados en la EU-27 aumentó en 14,6 millones, de los cuales 9,2 millones fueron mujeres. La tasa de empleo de las mujeres (entre 15 y 64 años) subió cada año, llegando al 58,3 % en 2007, lo que representa un aumento del 4,6 % con respecto a 2000 y deja presagiar que se alcance el objetivo del 60 % antes del 2010.

Si bien este es un logro impresionante, su impacto en la **igualdad de género** ha sido menos nítido. El Tratado³ exige que la UE aspire a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades. Pese a ello, los indicadores de sueldos, segregación en el mercado laboral y número de mujeres en puestos decisivos no han mostrado estos últimos años ninguna mejora significativa. Concretamente, la diferencia salarial⁴ se mantiene en el 15 % desde 2003 y no ha bajado más que un punto desde 2000. Como observó la Comisión en su Informe anual sobre la igualdad entre hombres y mujeres⁵, «los importantes esfuerzos realizados en el marco de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el Empleo para lograr un aumento tanto cuantitativo como cualitativo del empleo femenino parecen haber aportado más frutos en el aspecto cuantitativo que en el cualitativo».

Es improbable que esta situación cambie mientras persista el actual desequilibrio de género en materia de opciones de conciliación (como el trabajo a tiempo parcial o los permisos por razones familiares) y mientras haya una diferencia significativa entre las tasas de empleo de las mujeres con hijos y las mujeres sin hijos. Entre 2000 y 2007 aumentó la tasa de empleo global de ambos grupos, pero la diferencia entre ellos se mantuvo en doce puntos porcentuales.

La importancia que tienen las políticas de conciliación para la **renovación demográfica** está ahora explícitamente reconocida a escala europea⁶. Con el envejecimiento de la población y la disminución de los índices de natalidad, estas políticas pueden venir en apoyo de las mujeres y los hombres con personas de edad dependientes y facilitar el combinar la vida parental con el trabajo. Hay también pruebas claras de que los Estados miembros que tienen políticas efectivas para que hombres y mujeres equilibren sus responsabilidades laborales y familiares tienen tasas de fertilidad más altas y tasas de empleo femenino más elevadas. Además, se

² Página 9 del Informe conjunto sobre el empleo 2007-2008 adoptado por el Consejo el 29 de febrero de 2008 y publicado el 3 de marzo de 2008. En la página 4, el informe critica que «la capacidad de respuesta de los mercados de trabajo europeos a los retos de la mundialización y el envejecimiento demográfico sigue siendo insuficiente».

³ Artículo 2 y artículo 3, apartado 2.

⁴ La «diferencia salarial entre hombres y mujeres» es la diferencia entre el sueldo medio por hora de hombres y mujeres antes de impuestos. Véase «Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres» [COM(2007) 424].

⁵ COM(2008) 10.

⁶ Promover la solidaridad entre las generaciones [COM(2007) 244].

reconoce que un trabajo de calidad es la mejor salvaguardia frente a la exclusión social y a la pobreza, en general. Por todo ello, entre las **políticas activas de inclusión**⁷ se ha puesto de relieve la prestación de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes asequibles y de calidad. Como pone de relieve el Informe conjunto de 2008 sobre la protección social y la inclusión social⁸, las estrategias para aumentar el acceso de los progenitores al mercado laboral y su estabilización en él, también mediante servicios de capacitación y ayudas pecuniarias, son también un elemento muy importante para luchar contra la pobreza infantil.

En el informe se reconoce el papel primordial que pueden representar las medidas de conciliación, como el aumento de la calidad y disponibilidad de guarderías, pero también se resalta la importancia de considerar medidas como la intensidad del trabajo y la calidad de los empleos.

Como ya se ha dicho, diversos agentes, también a escala europea, participan en crear y aplicar políticas de conciliación.

La **Comisión** ha convertido la mejora de la conciliación en uno de los seis ámbitos prioritarios de actuación en su Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010⁹, y las medidas en este ámbito están estrechamente relacionadas con la prioridad de conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.

De esta prioridad se hicieron eco el Pacto Europeo por la Igualdad de Género, aprobado por el **Consejo Europeo** de marzo de 2006, y el programa conjunto y las declaraciones de las Presidencias alemana, portuguesa y eslovena del Consejo en 2007-2008¹⁰. Según las conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de marzo de 2008, es preciso mejorar la disponibilidad y asequibilidad de servicios de guardería de calidad, en consonancia con determinados objetivos, y desplegar esfuerzos en apoyo de la conciliación. En el programa conjunto¹¹ de dieciocho meses del Consejo hasta finales de 2009, las futuras Presidencias francesa, checa y sueca se han comprometido a prestar especial atención a las medidas para mejorar la conciliación de la vida profesional, familiar y privada tanto para las mujeres como para los hombres.

El **Parlamento Europeo** se ha pronunciado reiteradamente a favor de mejorar la legislación comunitaria vigente sobre los permisos de maternidad y parental¹², y, en sus propuestas de enmienda, de mayo de 2008, de las nuevas Directrices para el Empleo, aboga por que se establezcan permisos parentales y otros¹³. En su Resolución de 21 de febrero de 2008 sobre el

⁷ COM(2007) 620.

⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/publications_en.htm. Véase también el informe detallado del grupo de trabajo sobre pobreza infantil y bienestar infantil creados por el Comité de Protección Social: http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/docs/social_inclusion/2008/child_poverty_en.pdf.

⁹ COM(2006) 92.

¹⁰ En su Resolución de diciembre de 2007 sobre el papel equilibrado de mujeres y hombres para el empleo, el crecimiento y la cohesión social, el Consejo reconoció que sigue siendo difícil conciliar la vida laboral, familiar y privada, e invitó a la Comisión a evaluar, entre otras cosas, el actual marco jurídico comunitario de la conciliación, en especial sus repercusiones en la participación en el mercado laboral.

¹¹ Documento 11249/08 POLGEN 76 del Consejo, de 30 de junio de 2008.

¹² Por ejemplo, en su Resolución 2003/2129(INI), P5_TA(2004)0152), punto 26.

¹³ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0207+0+DOC+XML+V0//ES>.

futuro demográfico de Europa¹⁴, el Parlamento pide a los Estados miembros que se inspiren en las mejores prácticas en lo que se refiere a la duración de los permisos por maternidad, y reconoce que es posible modificar positivamente la curva de natalidad mediante políticas públicas concertadas que creen un entorno material y psicológico favorable a la familia y la infancia. En su Resolución de 27 de septiembre de 2007¹⁵ urge a los Estados miembros a que mutualicen los costes de los subsidios de maternidad y permiso parental a fin de asegurarse de que las mujeres dejen de ser una fuente de mano de obra más cara que los hombres y acoge favorablemente el procedimiento de consulta con los interlocutores sociales sobre la conciliación. Fomentar el equilibrio en la vida laboral es una de las cuatro prioridades del marco de acciones para la igualdad entre hombres y mujeres que aprobaron en 2005 los **interlocutores sociales** europeos. El último informe anual¹⁶ al respecto señala que este es el ámbito que genera el mayor número de iniciativas de los interlocutores sociales nacionales. Entre los avances que mencionan los interlocutores sociales figuran la introducción o ampliación del permiso para el cuidado de personas dependientes, las disposiciones sobre horarios laborales flexibles y las medidas destinadas a que los hombres recurran más a estas opciones.

De todo ello puede concluirse que, si bien en Europa ya no se pone en tela de juicio la necesidad de políticas de conciliación, la inadecuación de estas políticas y el desequilibrio entre hombres y mujeres en el recurso a las mismas hacen que las medidas de conciliación todavía no contribuyan óptimamente al logro de los objetivos políticos fundamentales de la UE. Mejorar el equilibrio entre la vida profesional y familiar constituye asimismo una verdadera oportunidad de conciliar los objetivos de seguridad y flexibilidad¹⁷ tanto de los trabajadores como de los empleadores, aunque con frecuencia estos principios se presenten como opuestos.

3. MEJORA DEL APOYO A LA CONCILIACIÓN

En su estrategia política anual de 2008 la Comisión se comprometió a proponer nuevas iniciativas para mejorar la conciliación de la vida familiar y la profesional. Las medidas que se presentan a continuación se imbrican bien con los objetivos de oportunidades, acceso y solidaridad de la Agenda Social Renovada¹⁸.

Las propuestas legislativas tratan de:

- consolidar el derecho de los trabajadores al permiso por motivos familiares;
- garantizar la igualdad de trato de los trabajadores autónomos y sus cónyuges colaboradores.

La existencia de guarderías infantiles asequibles y de calidad es fundamental para que los progenitores puedan optar por la conciliación. Por ello, las propuestas legislativas vienen

¹⁴ 2007/2156 (INI), puntos 14 y 15, en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//ES>.

¹⁵ 2007/2065(INI) en: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0423+0+DOC+XML+V0//ES>, puntos 13, 28 y 29.

¹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs_en.htm.

¹⁷ COM(2007) 359 final - Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad.

¹⁸ COM(2008) 412.

acompañadas por un informe sobre los progresos de los Estados miembros hacia los objetivos de atención a la infancia, acordados en el Consejo Europeo de Barcelona de 2002.

3.1. Permiso por motivos familiares

La Comisión inició en 2006 sus deliberaciones actuales con una consulta formal de los interlocutores sociales europeos según el procedimiento de diálogo social europeo. Esto permite a los interlocutores sociales europeos, entre otras cosas, negociar acuerdos que pueden convertirse en disposiciones legales. La primera directiva elaborada mediante este procedimiento se basó en el Acuerdo marco de 1995 sobre el permiso parental¹⁹. En los documentos de consulta de la Comisión²⁰ se abordaron medidas legislativas y de otro tipo en pro de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar, y se determinaron varias opciones de nuevos tipos de permiso que cubriesen mejor las necesidades de los trabajadores, como el permiso de paternidad (breve permiso para padres en torno al nacimiento o la adopción de un niño), el permiso por adopción (similar al permiso de maternidad en torno a la adopción de un niño) y el permiso filial (para el cuidado de familiares dependientes).

La Comisión también sugirió maneras de mejorar las normas de protección de la maternidad (Directiva 92/85/CEE) y el acuerdo marco sobre el permiso parental anexo a la Directiva 96/34/CE. En las propuestas relativas al permiso parental hay incentivos para que los hombres se acojan a él; se establece el derecho al empleo y la prohibición de discriminación, la duración del permiso y la remuneración durante el mismo, la flexibilidad para tomarlo y la edad del niño.

Otras medidas que la Comisión resalta son los centros de atención a los niños y otras personas dependientes, nuevos modos de trabajo (como el teletrabajo) y fomentar que los hombres opten por la conciliación.

En un informe de la cumbre social tripartita de marzo de 2008 se anunció que los interlocutores sociales habían acordado un paquete de medidas conjuntas para apoyar la conciliación. En julio de 2008, los interlocutores sociales confirmaron su intención de iniciar el proceso de negociación previsto en el artículo 138 del Tratado CE para «alcanzar mejor los objetivos de la Directiva sobre el permiso parental». Como no puede descartarse que en las negociaciones también se aborden otros tipos de permisos por motivos familiares, como el de paternidad, el de adopción o el de cuidado de personas a cargo, en esta fase la Comisión no tiene la intención de presentar propuestas al respecto. Los interlocutores sociales han confirmado, sin embargo, que en sus negociaciones no se proponen abordar el permiso de maternidad.

3.1.1. Revisión de la Directiva 92/85/CEE sobre la protección de la maternidad

Frente a otros tipos de permiso por motivos familiares, el permiso de maternidad tiene la particularidad evidente de que únicamente puede tomarlo la madre. La Comisión considera apropiado hacer ahora una propuesta²¹ de modo que los interlocutores sociales, al estudiar el permiso parental, tengan una indicación del permiso mínimo al que la madre podría tener derecho, y de las condiciones por las que se regiría después de una revisión de la Directiva. La propuesta consiste en:

¹⁹ Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 145 de 19.6.1996, p. 4).

²⁰ SEC(2006) 1245 y SEC(2008) 571.

²¹ COM(2008) 600.

- aumentar el permiso de maternidad mínimo de catorce a dieciocho semanas (según la recomendación de la OIT);
- dar más flexibilidad a las mujeres para que decidan cómo tomar el permiso de maternidad antes o después del parto;
- mejorar la protección del empleo de las mujeres que se acogen al permiso de maternidad o se reincorporan al trabajo después del mismo.

Se espera que estas medidas faciliten la permanencia de las mujeres en el mercado laboral después del parto, ya que puede resultarles más fácil reincorporarse al mercado laboral tras un permiso por maternidad más largo que tomar un permiso parental para ocuparse de un hijo todavía muy joven, como es el caso con permisos de maternidad más breves. Además, la decisión de volver al trabajo se facilita si se respetan los derechos laborales de la mujer. Mejorar las condiciones del permiso y su remuneración, y consolidar los derechos laborales contribuirá a conciliar el trabajo con la vida familiar y a mejorar la participación en el mercado laboral de las madres trabajadoras.

3.1.2. Otras propuestas sobre el permiso por motivos familiares

En una carta de 10 de julio de 2008, los interlocutores sociales anunciaron que esperaban iniciar las negociaciones en septiembre. Al final del período que el Tratado establece para tales negociaciones (nueve meses, prorrogables por acuerdo), si los interlocutores sociales lo piden, la Comisión tomará las medidas necesarias para dar validez jurídica al nuevo acuerdo adoptándolo en forma de propuesta de directiva. Si las negociaciones no conducen a un nuevo acuerdo, y tal como está previsto en el documento de consulta de la segunda fase, la Comisión se planteará hacer propuestas que complementen la legislación vigente en el ámbito de la conciliación.

La Comisión ha realizado una evaluación del impacto²² de todas las opciones legislativas, que se resume en el documento de consulta de la segunda fase (2007) enviado a los interlocutores sociales. Aunque la Comisión restrinja por el momento el ámbito de su propuesta al permiso de maternidad, la evaluación de las demás opciones podría ser útil para los interlocutores sociales en sus negociaciones.

3.2. Igualdad de trato de los trabajadores autónomos y sus cónyuges colaboradores

Compaginar la vida familiar y el trabajo no solo es difícil para los trabajadores por cuenta ajena, sino también para los autónomos y sus cónyuges que los ayudan en su profesión o actividad empresarial. La Directiva 86/613/CEE estableció el principio de que la igualdad de trato no se limita a los trabajadores por cuenta ajena. En ella se reconoció asimismo la necesidad de medidas de conciliación, especialmente en relación con la maternidad.

La Directiva ha tenido un impacto limitado y es de difícil aplicación por la ambigüedad de su formulación. Sin embargo, sigue siendo tan necesario como siempre actuar en este terreno, dado que se reconoce cada vez más que es preciso abordar el desequilibrio entre hombres y mujeres en materia de espíritu empresarial. Una razón de este desequilibrio puede ser la escasa —o inexistente— protección social de las trabajadoras autónomas, en especial por

²² SEC(2008) 2526.

maternidad²³. Aproximadamente el 11 % de los trabajadores autónomos cuenta con su cónyuge colaborador para gestionar la empresa familiar. Una tercera parte de los cónyuges colaboradores trabaja más de veinticinco horas por semana, pese a lo cual no tiene protección alguna en caso de divorcio o defunción del cónyuge autónomo.

La Comisión ha decidido proponer la derogación de la Directiva 86/613/CEE y elaborar otra nueva, para alcanzar de manera más efectiva los objetivos establecidos por la Directiva original. Las propuestas principales²⁴ son:

- que las trabajadoras autónomas, al igual que las mujeres que son cónyuges o convivientes colaboradoras, tengan derecho a solicitar el mismo permiso de maternidad que el establecido para las trabajadoras por cuenta ajena por la legislación comunitaria en la Directiva 92/85/CEE;
- que los cónyuges o convivientes colaboradores reconocidos por la legislación nacional que lo soliciten puedan acogerse al mismo régimen de seguridad social que los trabajadores autónomos y en las mismas condiciones que estos.

Se espera que con estos cambios disminuya el nivel de disuasión de las mujeres para hacerse autónomas y la vulnerabilidad de los cónyuges colaboradores.

3.3. Objetivos de atención a la infancia – Informe sobre la situación en los Estados miembros

El Consejo Europeo de Barcelona de 2002 exhortó a los Estados miembros a que suprimieran los elementos que desincentivan la participación de la mano de obra femenina y se esforzaran en prestar para 2010 servicios de cuidado de niños al menos al 90 % de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 % de los menores de tres años. Estos objetivos se han convertido en parte integrante de la Estrategia Europea de Empleo y de la Agenda de Lisboa.

En un informe que acompaña a la presente Comunicación, la Comisión señala que:

- la mayor parte de los Estados miembros está lejos de alcanzar dichos objetivos, en especial el relativo a los menores de tres años;
- aun cuando los servicios existen, suelen ser caros, o bien las horas de apertura no son compatibles con el trabajo de jornada completa o con horarios atípicos;
- la calidad de los servicios (por ejemplo, cualificaciones del personal, o proporción personal/niños) puede disuadir a los padres de recurrir a ellos.

En una carta reciente dirigida a la Comisión, los interlocutores sociales expresaron su preocupación de que no se logran los objetivos de Barcelona y, aun reconociendo que la responsabilidad primaria recaía en los poderes públicos de los Estados miembros, sugirieron que ellos podrían desempeñar un papel de apoyo.

²³ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión SEC(2008) 2101 - Evaluación de impacto que acompaña a la Comunicación de la Comisión «Pensar primero a pequeña escala: “Small Business Act” para Europa: iniciativa en favor de las pequeñas empresas» [COM(2008) 394 final].

²⁴ COM(2008) 601.

En respuesta al informe mencionado sobre el progreso en el camino hacia los objetivos de cuidado de niños, la Comisión:

- supervisará el seguimiento de las políticas pertinentes de los Estados miembros correspondientes a la Estrategia para el Crecimiento y el Empleo y lo apoyará con estadísticas comparables y actualizadas y, en caso necesario, hará recomendaciones a los países en los cuales la aplicación sea insatisfactoria;
- analizará el desarrollo de los servicios de cuidado de niños y su contribución específica a la igualdad de género, en especial en el informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres que presente a cada Consejo Europeo de primavera;
- promoverá intercambios de buenas prácticas al respecto y estimulará la investigación sobre empleos en el sector de la atención a la infancia;
- promoverá el desarrollo de servicios de cuidado de niños asequibles y de calidad, recurriendo plenamente al potencial de la política de cohesión de la UE, en colaboración con todos los interesados (Estados miembros e interlocutores sociales).

3.4. Otras acciones

Como se ha indicado en la sección 2, varios objetivos políticos están directamente relacionados con las políticas de conciliación. Por ejemplo, en el campo de la renovación demográfica, el establecimiento de un grupo de expertos en problemas demográficos y de la Alianza Europea a favor de las Familias estimulará el debate y los intercambios sobre problemas de conciliación.

No obstante, las medidas de conciliación seguirán centrándose fundamentalmente en la igualdad de género, pues una conciliación efectiva es la condición previa para conseguir la misma independencia económica entre hombres y mujeres, primera prioridad del plan de trabajo. La Comisión está actualmente preparando el informe intermedio sobre la ejecución del plan de trabajo. Los dos programas de trabajo, 2007 y 2008²⁵, que contempla el plan ponen ya de manifiesto que la Comisión está progresando bien en la aplicación de las medidas establecidas en él, pero que es preciso un mayor compromiso de todos los implicados para incorporar de modo más efectivo la igualdad de género a las políticas sociales y económicas.

Para aumentar el conocimiento de las políticas de conciliación y las herramientas analíticas para evaluarlas, la Comisión:

- estimulará los intercambios y la difusión de buenas prácticas entre los Estados miembros, centrándose en 2008 en la oferta de guarderías existente y en las medidas para hacer frente al desequilibrio de género en el recurso al permiso por motivos familiares;
- promoverá el uso por los Estados miembros y otros agentes de los manuales elaborados por la Comisión en 2007 y 2008 sobre la incorporación de la igualdad de género al conjunto de las políticas de empleo, integración social y protección social²⁶;

²⁵ SEC(2007) 537 y SEC(2008) 338.

²⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/gender_mainstreaming/tools_en.html.

- continuará desarrollando, junto con los Estados miembros, una base europea común para obtener estadísticas oportunas, comparables y pertinentes sobre la conciliación del trabajo, la vida privada y la familiar, especialmente en lo tocante al cuidado de niños, a las disposiciones sobre horarios laborales flexibles y al recurso al permiso por motivos familiares.

Por último, la política de cohesión de la UE (en especial mediante el Fondo Social Europeo) seguirá cofinanciando iniciativas nacionales y locales en favor de la conciliación: servicios de atención a los niños y demás personas dependientes, formación y cualificaciones de los trabajadores del sector y apoyo a los patronos que ofrecen a sus empleados la posibilidad de interrumpir su carrera profesional, servicios de cuidado de niños y otros tipos de apoyo familiar.

4. CONCLUSIÓN

La Comisión considera que apoyar más las medidas de conciliación permitirá que hombres y mujeres tengan más opciones para conciliar los aspectos laboral y privado de sus vidas y contribuirá también a alcanzar objetivos políticos fundamentales de la Unión Europea, en especial en cuanto a crecimiento y empleos, integración social de grupos vulnerables e igualdad de género.

La mejora y modernización del marco regulador europeo que debe lograrse gracias a las propuestas que acompañan a la presente Comunicación y las negociaciones iniciadas por los interlocutores sociales permitirán a las mujeres alcanzar una mayor independencia económica y animarán a los hombres a involucrarse más en la vida familiar. Una acción comunitaria tendente a establecer obligaciones mínimas para mejorar la conciliación del trabajo, la vida privada y la familiar es necesaria y apropiada para lograr la tarea comunitaria de alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y los objetivos de la Estrategia de Lisboa.

La responsabilidad primaria de desarrollar y promover medidas de conciliación recae en los Estados miembros. Por ello, la Comisión los invita a velar por que estas medidas se ejecuten de manera que ofrezcan a las mujeres y a los hombres opciones reales. En particular, la Comisión exhorta a los Estados miembros a tomar las medidas necesarias para compensar el retraso significativo en el camino hacia los objetivos que se fijaron en materia de servicios de cuidado de niños.