

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «El papel de los interlocutores sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada»

(2007/C 256/19)

El 13 de febrero de 2007, la futura Presidencia portuguesa decidió consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre «El papel de los interlocutores sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 18 de junio de 2007 (ponente: Sr. CLEVER).

En su 437º Pleno de los días 11 y 12 de julio de 2007 (sesión del 11 de julio de 2007), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 145 votos a favor y 4 abstenciones el presente Dictamen.

1. Contexto

1.1 En el marco de la Estrategia de Lisboa, los Jefes de Estado o de Gobierno europeos acordaron aumentar la tasa de empleo de las mujeres al 60 %, antes de 2010. Este objetivo se reiteró en las directrices integradas (directriz integrada nº 17) como elemento integrante fundamental del nuevo mecanismo de orientación de la Estrategia de Lisboa adoptado en 2005.

1.2 Los objetivos ambiciosos de la Estrategia de Lisboa en materia de crecimiento, empleo y competitividad podrán alcanzarse más rápidamente y en condiciones más duraderas si, pese al retroceso de la población activa provocado por los cambios demográficos, la Unión Europea logra en la próxima década seguir aumentando en mayor medida el número de trabajadores activos y mejorar su cualificación. Las perspectivas para conseguir un aumento considerable de la tasa de actividad femenina son favorables, dado que la actual generación de mujeres jóvenes desea participar de manera más intensa en la actividad económica y, además, su nivel de formación es claramente más elevado. En este ámbito sigue existiendo una serie de obstáculos que deberán suprimirse.

1.3 Para alcanzar el objetivo, los Estados miembros de la UE han acordado, en particular, las medidas siguientes:

- una actuación decidida para incrementar la participación femenina y reducir las diferencias existentes entre hombres y mujeres en materia de empleo, desempleo y remuneración; y
- una mejor conciliación de la vida familiar y profesional y la provisión de servicios accesibles y asequibles de asistencia infantil y cuidado de otras personas dependientes. (Directriz nº 18).

1.4 La futura Presidencia portuguesa ha pedido al Comité Económico y Social Europeo que elabore un Dictamen exploratorio sobre «El papel de los interlocutores sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada».

1.5 Desde el punto de vista de los interlocutores europeos, la conciliación de la vida profesional, familiar y privada contribuirá de forma destacada a incrementar el crecimiento económico, la competitividad y el bienestar en Europa.

1.6 Por otro lado, la conciliación de la vida profesional, familiar y privada es una de las prioridades enunciadas por la Comisión Europea en su Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres adoptado en marzo de 2006 ⁽¹⁾. Con objeto de mejorar la conciliación del trabajo, la familia y la vida privada, en su Plan de trabajo la Comisión destaca tres prioridades:

1. Acuerdos laborales flexibles, tanto para mujeres como para hombres
2. Aumentar los servicios de asistencia
3. Mejores políticas de conciliación, tanto para mujeres como para hombres.

1.7 Con la Comunicación de la Comisión: «El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad», anunciada en su Plan de trabajo y publicada el 12 de octubre de 2006, la Comisión Europea emprendió la primera consulta a los interlocutores sociales sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada, de conformidad con el artículo 138 del Tratado CE.

1.8 En la primera parte de la consulta, la Comisión destaca la importancia del tema de la conciliación de la vida profesional, familiar y privada. Debe mejorar la tasa de empleo de las mujeres, en particular teniendo en cuenta la evolución demográfica y la presión que ésta ejerce sobre los sistemas de seguridad social. Además, se hace hincapié también en el papel de la conciliación para alcanzar los objetivos de Lisboa fijados por la Comisión.

1.9 En sus respectivas respuestas a la Comisión, los interlocutores sociales europeos hicieron hincapié en la importancia de la cuestión de la conciliación de la vida familiar y profesional, en particular en el contexto de una participación todavía insuficiente de las mujeres en el mercado laboral y del envejecimiento continuo de la población. Los interlocutores sociales sostienen expresamente la aplicación de los objetivos en materia de desarrollo de las infraestructuras de cuidado de los niños fijados en 2002 por el Consejo Europeo de Barcelona y también están de acuerdo en considerar que las tres prioridades para la igualdad enunciadas en el Plan de trabajo pueden dar buenos resultados.

⁽¹⁾ COM(2006) 92 final.

Por otra parte, los interlocutores sociales señalan que en el debate político debe otorgarse una importancia primordial a la conciliación de la vida profesional, familiar y privada y la cuestión de la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la vida profesional, sobre todo en el contexto de la evolución demográfica. En particular, debe velarse también por superar los papeles tradicionales atribuidos hasta ahora a uno y otro sexo, sin cuya modificación será difícil alcanzar progresos en este ámbito.

1.10 Por su parte, a fin de aumentar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en la vida profesional, los interlocutores sociales (BusinessEurope/UEAPME, CEEP y CES) ⁽²⁾ adoptaron en 2005 un marco de acción a favor de la igualdad de género ⁽³⁾. Los cuatro ámbitos prioritarios en los que los interlocutores sociales nacionales realizarán acciones hasta 2010 incluyen expresamente la conciliación de la vida profesional y la vida familiar. Por consiguiente, el Consejo de Ministros está en lo correcto al querer confiar a los interlocutores sociales la organización del tiempo de trabajo, factor capital de conciliación de la vida familiar y el ejercicio de una actividad profesional, a fin de que se encuentren soluciones prácticas adaptadas a todas las partes interesadas.

1.11 Si contribuyen a instaurar mejores condiciones laborales, los interlocutores sociales pueden mejorar la vida diaria de las familias. En este contexto, les compete desempeñar un papel capital. El marco de acción es una de las contribuciones de los interlocutores sociales a la aplicación de la Estrategia de Lisboa. Dada la complejidad de las causas de los desequilibrios persistentes en los mercados laborales y las interrelaciones entre ellas, los interlocutores sociales europeos están convencidos de que, para remediar eficazmente los problemas, es necesaria una estrategia integrada de fomento de la igualdad de género. La conciliación de la vida familiar y la vida profesional constituye uno de los principales instrumentos para ello.

1.12 A pesar de que en los últimos años, algunas empresas han consolidado su compromiso con la conciliación de la vida familiar y la actividad profesional, de manera que la satisfacción de las necesidades de las familias se ha convertido en un elemento fundamental de su política de personal y cultura empresarial, como demuestra el primer balance conjunto del acuerdo celebrado entre los interlocutores sociales publicado en febrero de 2007, es preciso seguir reduciendo los déficit que persisten en las empresas, los interlocutores sociales y los Estados miembros ⁽⁴⁾.

1.13 La noción de la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, la aplicación de iniciativas que respalden la conciliación de la vida familiar y profesional y la creación de un modelo de gobernanza que fomente «la igualdad de oportunidades en las empresas» forman parte del concepto de la responsabilidad social de las empresas que las incita a generar buenas prácticas y actuar de manera responsable con sus propios trabajadores.

⁽²⁾ BUSINESSEUROPE (antes UNICE) es la Unión de Confederaciones de Industrias y Empresarios de Europa, UEAPME es la Unión Europea de la Artesanía y de la Pequeña y Mediana Empresa, CEEP es el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública y Empresas de Interés Económico General, CES es la Confederación Europea de Sindicatos.

⁽³⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf.

⁽⁴⁾ Véase el Dictamen exploratorio del CESE de 14 de marzo de 2007 sobre «El impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población» (ponente: Sra. Florio) (DO C 161 de 13.7.2007).

2. Análisis de la situación

2.1 Los cambios demográficos han dado lugar a una gran diferenciación de las estructuras familiares. Una política destinada a conciliar la vida profesional, familiar y privada debe tener en cuenta todas las formas de vida existentes (por ejemplo, familias monoparentales, familias recompuestas (en las que cada miembro de la pareja aporta hijos de un matrimonio anterior), solteros, padres divorciados, padres adoptivos, trabajadores que estudian, parejas del mismo sexo, personas que viven solas). Además, el porcentaje creciente de personas de la tercera edad o más mayores sigue aumentando la necesidad de provisión de servicios de asistencia dentro y fuera de la familia.

2.2 A diferencia de los hombres, las mujeres, en paralelo con su actividad profesional, siguen participando activamente en la organización de la vida doméstica y familiar y, por ello, se hallan con frecuencia en una situación de estrés y sobrecarga permanente; este problema afecta también a las mujeres de las zonas rurales y las trabajadoras autónomas. En esas circunstancias a menudo las mujeres se sienten obligadas a aceptar una actividad a tiempo parcial, que implica unos ingresos inferiores, una jubilación peor y menos posibilidades de promoción profesional. Por eso, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional es también un instrumento importante para alcanzar en el ámbito laboral la igualdad entre los hombres y las mujeres, sean éstas o no madres de familia.

2.3 En efecto, dado que la naturaleza de los problemas de fondo y las posibilidades de solucionarlos no sólo son diferentes en cada uno de los Estados miembros, sino que también varían de una región a otra o incluso de una empresa a otra, no existe una solución patentada que pueda aplicarse indistintamente a todas las situaciones. En este sentido, el CESE considera que los interlocutores sociales están perfectamente en condiciones de aportar respuestas a estas cuestiones. Gracias a las sólidas estructuras de que disponen en los distintos Estados miembros y en razón de su compromiso con la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, los interlocutores sociales pueden influir en gran medida en la vida diaria de los trabajadores.

2.4 Aunque la decisión de fundar una familia es básicamente de naturaleza personal, al igual que lo es la decisión de los familiares o de otras personas del entorno próximo de participar en las tareas de cuidado y asistencia de las personas enfermas, discapacitadas o ancianas de la familia, estas decisiones afectan también a todo el conjunto de la sociedad. El creciente déficit de nacimientos es sinónimo a largo plazo de falta de personal cualificado, personal directivo, clientes, empleados, empresarios, científicos e investigadores y, por lo tanto, ello no dejará de tener consecuencias negativas para toda la sociedad ⁽⁵⁾. En este orden de cosas, incumbe al Estado asumir la responsabilidad en una serie de factores:

— apoyo financiero material (prestaciones en metálico, reconocimiento del cuidado de personas ancianas),

⁽⁵⁾ Véase el Dictamen exploratorio del CESE de 14 de marzo de 2007 sobre «La familia y la evolución demográfica»; ponente: Sr. BUFFETAUT (DO C 161 de 13.7.2007).

- infraestructuras de apoyo (estructuras de cuidado de los niños, escuelas de horario completo, oferta de actividades extraescolares y durante las vacaciones, programas de tiempo libre propuestos por organizaciones de voluntarios, posibilidades de ayuda, por ejemplo servicios de asistencia ambulatorios),
- un permiso parental adaptado, tanto para las madres como para los padres de familia (también en caso de adopción), y
- un entorno laboral que se preocupe de las necesidades de las familias.

2.5 La Comisión considera que es importante prever normas flexibles sobre el tiempo de trabajo, para aprovechar plenamente todo el potencial de la población activa; de ahí que estas posibilidades deban abrirse en las mismas condiciones a mujeres y hombres; para lo cual sería útil disponer de un marco jurídico. No obstante, el hecho de que las mujeres recurran claramente más a menudo que los hombres a las disposiciones en este ámbito da lugar a un desequilibrio entre los sexos que repercute negativamente en el estatus de las mujeres en el lugar de trabajo y en su independencia económica. Por consiguiente, debería animarse en mayor medida a los hombres a que asuman sus deberes familiares, en particular mediante el incentivo de los permisos y las vacaciones parentales para los hombres, a fin de que compartan equitativamente con las mujeres las cargas vinculadas a los quehaceres domésticos no remunerados y el cuidado de los hijos y otros familiares.

3. Evolución de los papeles

3.1 Con la evolución de la sociedad, el nivel de calificación de las mujeres ha aumentado considerablemente y también han evolucionado su papel y sus expectativas vitales. Hoy en día, las jóvenes europeas disponen de cualificaciones superiores a las de los hombres de su misma edad y consideran el ejercicio de una actividad profesional un elemento inherente a su proyecto de vida. El aumento del nivel de calificación de las mujeres debería traducirse también en una reducción de la diferencia entre el salario medio de las mujeres y el de los hombres. Las disparidades de remuneración actuales se derivan en gran medida del gran número de mujeres que trabajan a tiempo parcial, de las interrupciones de carrera más largas y, por consiguiente, una experiencia profesional más breve, del porcentaje más bajo de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad y del nivel de calificación inferior de las trabajadoras de más edad. Aunque los baremos salariales establecidos por los convenios colectivos velan por que las mujeres y los hombres con una calificación igual reciban el mismo salario por el mismo trabajo, sigue persistiendo la desigualdad en materia salarial. Además, para que los individuos puedan elegir libremente su proyecto de vida es necesario que las condiciones sociales den a las mujeres y a los hombres la posibilidad de elegir un proyecto de vida que corresponda a sus propios deseos sin que su decisión dé lugar a ningún tipo de valoración, positiva o negativa, por parte de la sociedad.

3.2 Entre las condiciones que son determinantes para la configuración de los proyectos de vida figuran, además de las estructuras de cuidado de los niños de cada país, la percepción que tiene la sociedad de las madres que trabajan y de los padres que se consagran al cuidado de la familia. La posición de los interlocutores sociales sobre estas cuestiones contribuye de

manera decisiva a configurar la imagen de la sociedad. Las experiencias llevadas a cabo en los países escandinavos y en Alemania han puesto de manifiesto que para ello podría ser útil que una familia reciba transferencias financieras, por ejemplo una parte de las prestaciones parentales, o vea aumentadas las transferencias sólo si el padre de familia se consagra durante un determinado período al cuidado de sus hijos. De esta manera, los padres cuentan con un marco jurídico que les permite, durante un período de tiempo limitado, participar más fácilmente en la educación de sus hijos. Por su parte, estas medidas permiten que las madres de familia se reincorporen antes a la vida activa.

3.3 El CESE destaca que modificar aisladamente algunos parámetros no será suficiente para introducir cambios en la doble carga que representa para las mujeres activas la conciliación de la vida profesional, familiar y privada. El objetivo debería ser más bien una redistribución profunda entre los hombres y las mujeres de las tareas extraprofesionales no remuneradas, como la educación de los hijos, el cuidado de los familiares y la organización de la vida doméstica. Debe lograrse que los hombres asuman una parte equitativa de las tareas familiares, lo que supone un cambio profundo en las estructuras y las mentalidades.

4. Medidas de apoyo de los interlocutores sociales a la conciliación en las empresas de la vida familiar, profesional y privada

4.1 La evolución demográfica y los cambios que implica tienen repercusiones importantes, tanto para los trabajadores como para los empresarios. Los interlocutores sociales contribuyen ampliamente a mejorar en todos los niveles la conciliación del ejercicio de una profesión con la vida familiar y privada.

4.2 La base de una política de conciliación eficaz en las empresas es que las empresas apliquen una política de personal que tenga en cuenta simultáneamente los intereses de la empresa y las tareas elementales que incumben a cada trabajador fuera del horario de trabajo, así como sus responsabilidades familiares y sus intereses privados, velando al mismo tiempo por que haya un equilibrio equitativo. Como condición previa es indispensable que los Estados miembros establezcan:

- buenas estructuras de cuidado de los niños, tanto de los más pequeños como de los adolescentes, que cubran las necesidades existentes;
- una oferta suficiente de buena calidad en materia de servicios de atención y cuidado de las personas ancianas o discapacitadas;
- normas equitativas sobre horarios laborales;
- medidas para garantizar que las situaciones de excedencia y reducción de jornada por cuidado de menores y personas dependientes no afecten a las prestaciones futuras;
- personal con buenas cualificaciones, que deberá ser remunerado en consonancia.

La existencia de una amplia red de estructuras beneficia por igual tanto a los trabajadores y las empresas como a las autoridades públicas y la sociedad.

4.3 El abanico de medidas de política de personal, en algunos casos negociadas entre los interlocutores sociales, que pueden aplicarse en las empresas son las siguientes:

- la introducción de horarios de trabajo innovadores, trabajo a domicilio, sin que supongan una penalización (fraccionamiento del tiempo, acumulación de pequeños empleos), permisos sabáticos y dispositivos de anualización del cómputo del tiempo de trabajo;
- la seguridad jurídica que ofrece un contrato de trabajo estable;
- posibilidades de mantener el contacto con la empresa durante los permisos parentales;
- medidas de apoyo en materia de organización del cuidado de los hijos, en forma de guarderías de empresa, adquisición de plazas reservadas y subsidios financieros;
- apoyo en materia de prestación de asistencia a familiares ancianos o dependientes;
- apoyo mediante medidas de desarrollo personal;
- apoyo a la reincorporación tras situaciones de reducción de jornada y excedencia para cuidado de menores y personas dependientes.

4.4 De este modo, se toma también en consideración el objetivo de facilitar para el conjunto de las personas interesadas la conciliación de la vida profesional, familiar y privada mediante la adopción de modalidades de trabajo a tiempo parcial a medida y muy flexibles que tengan en cuenta los intereses tanto de las empresas como de sus trabajadores. Cuando el ejercicio de una actividad a tiempo parcial no se elige voluntariamente, no contribuye a este objetivo. El CESE considera indispensable que precisamente también los trabajadores masculinos acepten con más frecuencia ofertas de empleo a tiempo parcial cuando uno de los padres deba adoptar esta modalidad de empleo por las necesidades de la familia. De esta manera podrán poner de manifiesto que las obligaciones extraprofesionales en la pareja o la familia no incumben sólo a las mujeres, sino que deben compartirse de manera responsable y asumirse conjuntamente.

4.5 Los interlocutores sociales pueden contribuir a encontrar respuestas que permitan a los padres optar por el modo de vida que prefieran. En la práctica empresarial, las posibilidades de contacto especiales a título voluntario, en forma de ofertas de sustitución de personal en vacaciones o en baja por enfermedad destinadas a las madres de familia en permiso de maternidad, o incluso las invitaciones a las fiestas de la empresa, han demostrado su utilidad para facilitar la reincorporación de las mujeres a su actividad profesional después de un período consagrado a la familia. El CESE destaca que la normativa en vigor que protege a las mujeres embarazadas y al personal en permiso de maternidad o paternidad debe respetarse rigurosamente y no puede ser soslayada recurriendo a medidas de discriminación indirecta.

4.6 Por otra parte, los padres se pueden beneficiar del apoyo a la organización del cuidado de los hijos. Diversas empresas proponen a sus trabajadores servicios para ayudarles a buscar niñeras y plazas de guardería o servicios de cuidados urgentes en caso de enfermedad de un niño. Algunas empresas intentan también, por medio de medidas específicas como la concesión de un día de permiso el día del cumpleaños del niño, incentivar a su personal masculino para que asuma las tareas familiares y pase más tiempo con sus hijos. Las empresas que practican esta política merecen apoyo. Sin embargo, en la mayoría de los casos los padres no reciben ningún apoyo en la práctica. Esta actitud, que además es contraria a la legislación, perjudica a las propias empresas en la medida en que influye negativamente en el ambiente de trabajo y en la motivación del personal.

4.7 El CESE se remite a los estudios científicos realizados por la sociedad Prognos AG, que demuestran que la aplicación por parte de las empresas de medidas que tienen también específicamente en cuenta las realidades de la vida familiar y privada de sus trabajadores, reporta beneficios económicos a la empresa, dado que estos instrumentos de política de personal reducen el absentismo y aumentan el compromiso, la motivación y la productividad del personal. Además, una política de personal de estas características incrementa el poder de atracción de los lugares de trabajo, en particular cuando se permite ascender y mantenerse en puestos de responsabilidad también a las trabajadoras con obligaciones familiares. Este tipo de cultura empresarial contribuye por otro lado a crear un buen ambiente de trabajo y actúa como factor susceptible de atraer inversión hacia una región determinada.

4.8 El CESE señala que, en relación con la introducción de horarios de trabajo flexibles, debe tenerse en cuenta el concepto de flexiguridad. En el marco de la Estrategia de Lisboa, la flexiguridad se plantea como una aproximación integrada para la reforma del mercado de trabajo; en este planteamiento, la flexiguridad abre la vía a la flexibilidad necesaria o deseable, al tiempo que la asocia con la seguridad y la previsión indispensables para todas las partes interesadas. La flexibilidad negociada entre los interlocutores sociales debe tener por objeto crear para las empresas y los trabajadores una situación de «yo gano, tú ganas». Es necesario tener en cuenta tanto la necesidad de las empresas de adaptarse a las exigencias del mercado, como el interés creciente que presentan para los trabajadores las posibilidades de flexibilidad, por ejemplo en lo que respecta a la organización de su tiempo de trabajo para asumir mejor sus obligaciones familiares u otros intereses extraprofesionales vinculados a su vida privada, salvaguardando la seguridad y evitando la precarización de las relaciones laborales. En este sentido, las soluciones individualizadas y adaptadas a las necesidades específicas son las más eficaces y deben negociarse por lo general con los interlocutores sociales. El CESE destaca que en el debate en torno a la flexiguridad debe prestarse mayor atención a las diferencias que afectan a las mujeres y a los hombres ⁽⁶⁾.

4.9 La conciliación de la vida profesional, familiar y privada tendrá tanto más éxito cuanto más profundamente arraigados estén los instrumentos de esta conciliación en la realidad empresarial. Por ello, debe concederse la mayor importancia posible al hecho de que se aplique a nivel nacional.

⁽⁶⁾ Véase el Dictamen exploratorio del CESE de 12 de julio de 2007 sobre «Flexiguridad (negociación colectiva y el papel del diálogo social)», ponente: Sr. JÁNSON (DO C 97 de 28.4.2007).

4.10 El CESE considera que los concursos entre las empresas respaldados por los interlocutores sociales pueden ser un instrumento apropiado para difundir entre el público y fomentar ejemplos de buenas prácticas que favorezcan a las familias y las mujeres. Instrumentos tan innovadores como, por ejemplo,

- la puesta a disposición de salas de juego destinadas a los hijos de los trabajadores,
- la apertura de guarderías en las empresas, o también,
- la instauración en las empresas de redes de ayuda entre generaciones que coordinen la prestación de servicios voluntarios, por ejemplo la realización por antiguos trabajadores jubilados de algunos trámites administrativos o compras para los trabajadores jóvenes, padres o madres de familia,

pueden ser dados a conocer a la opinión pública por medio de los concursos entre empresas.

4.11 Es obvio que la mayor parte de las pequeñas o medianas empresas, que constituyen la mayoría de las empresas en la UE, carecen de los medios para impulsar estas ofertas tan atractivas, por lo que debería considerarse la posibilidad de ofrecer incentivos fiscales específicos. Precisamente en las pequeñas y medianas empresas la posibilidad de mantener un contacto social estrecho garantiza que los interesados puedan llegar a acordar soluciones individuales, rápidas y pragmáticas para cada uno de los trabajadores. Además, existe la posibilidad de que en una región varias empresas más pequeñas celebren acuerdos con los entes locales, asociaciones de ciudadanos y organizaciones no gubernamentales para organizar ofertas conjuntas, a fin de incrementar, por un lado, el propio valor de las empresas y, por otro, el atractivo de la región para los inversores.

5. Iniciativas prácticas en el nivel regional y local

5.1 A fin de mejorar de manera realista y práctica las condiciones que permiten una conciliación eficaz de la vida profesional, familiar y privada, es especialmente útil que los diferentes actores locales actúen de forma coordinada. Por consiguiente, el CESE insta a los interlocutores sociales a que impulsen iniciativas a nivel regional y local para concertar a las partes comprometidas (empresarios, representantes de los comités de empresa, asociaciones de padres, comunidades religiosas, asociaciones deportivas, responsables locales, etc.) en las ciudades y los municipios, para que trabajen juntos a fin de configurar un entorno de vida local en que los intereses profesionales, familiares y privados puedan conciliarse con mayor eficacia. Estos cambios en el nivel local recibirán de inmediato el apoyo de todas las partes interesadas. El ámbito de acción de los distintos actores locales es extremadamente amplio y está abierto a ideas innovadoras de todo tipo. Cabe citar una serie de ejemplos concretos, cuya lista, no obstante, no pretende ser exhaustiva:

- la creación de un sitio Internet municipal que recopile información específica sobre ofertas destinadas a las familias;
- la elaboración de bases de datos destinadas a facilitar la obtención de plazas de acogida para los niños;

- la creación de puntos de encuentro de abuelos, que pongan en contacto a familias jóvenes sin abuelos y a ancianos sin familia;
- el acompañamiento de los niños en los trayectos entre la escuela y el domicilio;
- el apoyo a las organizaciones de voluntarios y a los voluntarios que quieran dedicar su tiempo libre al cuidado de los niños;
- la organización de talleres sobre un desarrollo urbano que favorezca a las familias, a fin de frenar el éxodo de las familias jóvenes;
- la creación de programas de tutorías destinados a los padres de familia que trabajan a tiempo parcial;
- la modificación de los horarios de los autobuses escolares, para que los padres puedan coordinar mejor sus horarios de trabajo con los de la escuela;
- mayor flexibilidad de los horarios de las guarderías;
- la organización por parte de las empresas de actividades que tengan como tema la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, en el transcurso de las cuales podrían presentar al público su política de personal en favor de las familias;
- una evaluación de todas las decisiones municipales para valorar si son beneficiosas para los niños.

6. Instituciones de acogida de los niños y de cuidado de familiares ancianos

6.1 El CESE recuerda que en el segundo informe intermedio sobre la aplicación de la Estrategia de Lisboa que la Comisión Europea publicó a mediados de diciembre de 2006 ⁽⁷⁾ se señalaba que en varios Estados miembros la insuficiencia de estructuras de acogida de los niños sigue siendo un problema. Por tanto, exhorta a los Estados miembros a que, en consonancia con sus propios objetivos, ofrezcan más plazas de acogida accesibles para todo el mundo.

6.2 Por otro lado, el Consejo Europeo de Barcelona ⁽⁸⁾ de 2002 decidió que los Estados miembros deberán esforzarse 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 niños de menos de tres años.

6.3 Asimismo, habida cuenta de la evolución del papel de las mujeres y los hombres, es importante que los interlocutores sociales dejen claro que el desarrollo del niño no se ve afectado negativamente por el ejercicio de una actividad profesional por parte de la madre ni por la participación del padre en las tareas familiares.

⁽⁷⁾ COM(2006) 816 final: Comunicación de la Comisión al Consejo Europeo de primavera: Ejecución de la Estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo — «Un año de resultados».

⁽⁸⁾ Conclusiones de la Presidencia, Consejo Europeo de Barcelona, 15 y 16 de marzo de 2002.

6.4 Dada la gran diversidad de las situaciones que existen en cada uno de los Estados miembros por lo que respecta al número de plazas de guardería para niños menores de tres años, el CESE recomienda urgentemente a cada Estado miembro que fije objetivos cuantificados para la creación de estructuras de acogida para los niños en este tramo de edad. Para permitir la conciliación de la vida familiar y la actividad profesional, debería garantizarse de aquí a 2010 una plaza de guardería o servicios de cuidadores cualificados al menos para el 33 % de los niños menores de tres años.

6.5 El CESE considera indispensable que los Estados miembros de la Unión Europea concedan al desarrollo de las ofertas de acogida de niños una importancia mayor que hasta la fecha y que, por lo tanto, impulsen y apoyen las medidas políticas adecuadas.

6.6 En su Dictamen sobre «La familia y la evolución demográfica»⁽⁹⁾, el CESE examinó en detalle los cambios demográficos en la Unión Europea y sus consecuencias para las familias. La prolongación de la esperanza de vida puede ser para muchas personas sinónimo de mejora de su calidad de vida. Sin embargo, el aumento de la esperanza de vida también tendrá como consecuencia que en el futuro cada vez más personas deberán dedicarse, en paralelo a su actividad profesional, al cuidado de sus familiares ancianos. Por consiguiente, deberá prestarse mayor atención al desarrollo de los servicios de cuidados destinados a las personas mayores, a fin de descargar de responsabilidades a los familiares próximos de los ancianos.

6.7 En este contexto, los interlocutores sociales podrían encargarse de informar sobre medidas existentes que hayan

demostrado su eficacia en la práctica. Estas podrían incluir, por ejemplo, la adaptación temporal del tiempo de trabajo, a fin de poder hacerse cargo de un caso de un familiar cuyo estado de salud se deteriora repentinamente con frecuencia; la instalación en el lugar de trabajo de mecanismos que faciliten la asistencia, es decir, poner a disposición del trabajador interesado un teléfono en el que pueda ser localizado, así como un ordenador conectado a Internet para que pueda solucionar problemas relacionados con la búsqueda de alternativas de cuidado, y el suministro de información sobre los aspectos organizativos, financieros y jurídicos que presenta la necesidad concreta de cuidados.

7. Perspectivas

7.1 El CESE estima que la conciliación de la vida profesional y familiar está necesariamente vinculada a la obtención de la igualdad de género y que los resultados en la materia perseguidos por los interlocutores sociales, cuando se consiguen, vienen a sostener la conciliación. Para que ésta sea una realidad ordinaria, los programas de educación infantil deberían presentar como normal y necesaria la conciliación entre la vida familiar y profesional.

7.2 El CESE pide al Consejo, al Parlamento Europeo y a la Comisión que en sus próximos trabajos tengan en cuenta las propuestas formuladas en el presente Dictamen exploratorio y las respalden, con objeto de seguir mejorando la conciliación de la vida profesional, familiar y privada en Europa.

Bruselas, 11 de julio de 2007.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Dimitris DIMITRIADIS

⁽⁹⁾ Véase el Dictamen exploratorio del CESE de 14 de marzo de 2007 sobre «La familia y la evolución demográfica»; ponente: Sr. BUFFETAUT (DO C 161 de 13.7.2007).