



Bruselas, 26.4.2017
COM(2017) 252 final

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

**Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de
los progenitores y los cuidadores**

1. INTRODUCCIÓN

En toda la Unión Europea, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en el mercado de trabajo. Las pérdidas económicas que provoca la brecha laboral de género se elevan a 370 000 millones de euros al año¹. Las mujeres están cada vez más cualificadas, y en las universidades de Europa se gradúan más mujeres que hombres, pero muchas de ellas desaparecen del mercado de trabajo debido a sus responsabilidades como madres o cuidadoras de familiares. Las políticas existentes no han aportado una igualdad de oportunidades que permita que los padres y las madres trabajen y sean cuidadores juntos para el bienestar de los niños y de la sociedad en su conjunto.

Paralelamente, la población activa de la Unión Europea se está reduciendo, la población está envejeciendo y la curva demográfica sigue siendo un desafío. La baja participación de las mujeres en el mercado de trabajo está relacionada con la persistencia de la brecha salarial de género y una creciente brecha en materia de pensiones, lo que, en muchos casos, conduce a la exclusión social y a un mayor riesgo de pobreza.

No solamente es preciso actuar por consideraciones de justicia, igualdad de género y asignación óptima de las capacidades, sino también en aras de la sostenibilidad fiscal de los países. Se trata de un imperativo tanto social como económico.

La presente iniciativa se ha elaborado para hacer frente a este reto. Con ella, la Comisión presenta un ambicioso conjunto de medidas legislativas y no legislativas destinadas a modernizar el actual marco jurídico y de las políticas de la Unión Europea con el fin de promover una mejor conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares y una utilización más equitativa de las fórmulas de trabajo flexible y de permisos. El actual marco de la UE para permisos y fórmulas de trabajo flexible relacionados con la familia se estableció en la década de los años noventa del siglo pasado². Dos décadas después debemos extraer lecciones de la experiencia obtenida y de los progresos, menores de lo esperado, conseguidos en la igualdad de trato de las mujeres y los hombres en el mercado de trabajo, a la vez que se garantiza que este marco se corresponda con los nuevos modelos de trabajo y con las tendencias futuras.

La presente iniciativa, a la vez que aborda la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado de trabajo y apoya su progresión profesional mediante una política moderna de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, contribuye también a los objetivos previstos en el Tratado de igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral y la igualdad de trato en el trabajo. También ayuda a los empleadores a retener a los trabajadores, mejorar la motivación y la productividad de los empleados, reducir el absentismo y evitar que se desaproveche el talento. Las empresas

¹ Eurofound (2016) «The Gender Employment Gap: challenges and solutions».

² La Directiva 92/85/CEE, sobre el permiso de maternidad, fue adoptada en 1992 y no se ha modificado desde entonces. La Directiva sobre el permiso parental fue adoptada inicialmente en 1996 y, en 2010, se modificó en parte su contenido y se mejoró.

deberían beneficiarse de una mayor reserva de talento y de una mano de obra más diversificada.

Una política moderna de conciliación de la vida familiar y la vida profesional contribuirá a mejorar las tasas de empleo y a reducir la pobreza y la exclusión social, de conformidad con las prioridades de la UE reflejadas en los objetivos de Europa 2020 y con las prioridades de la Comisión en materia de empleo y crecimiento definidas en las orientaciones políticas del presidente Juncker.

Esta iniciativa, en tanto que uno de los resultados clave del Pilar Europeo de Derechos Sociales, refuerza la dimensión social de la Unión³. También forma parte de la aplicación del Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Comisión y del Objetivo de Desarrollo Sostenible n.º 5 de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género.

Esta iniciativa tiene lugar después de la retirada en 2015 de la propuesta de la Comisión de revisión de la Directiva 92/85/CEE, sobre la protección de la maternidad, momento en que la Comisión se comprometió a presentar una nueva iniciativa para adoptar una perspectiva más amplia a fin de mejorar la vida de los progenitores y los cuidadores que trabajan.

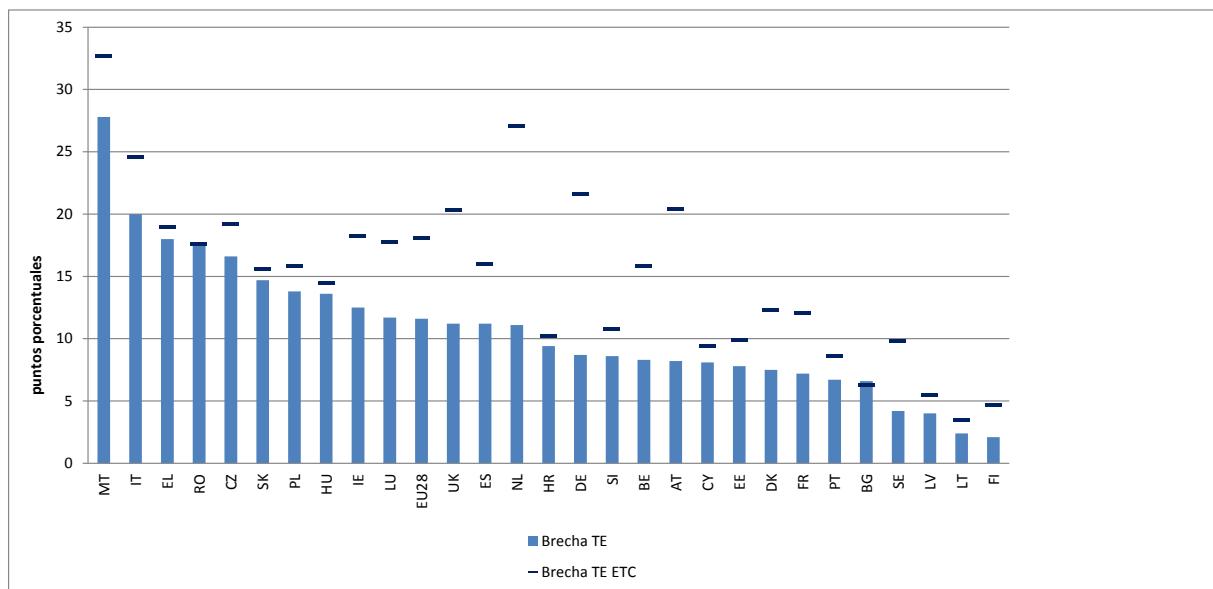
1.1. CONTEXTO ECONÓMICO Y SOCIAL: DESAFÍOS QUE SE PLANTEAN EN LA ACTUALIDAD

A pesar de que, en toda la Unión Europea, las mujeres están cada vez más cualificadas y tienden a conseguir mejores resultados en educación que los hombres⁴, su participación en el mercado de trabajo y, por lo tanto, su independencia económica, sigue estando muy por debajo de la de los hombres. En 2015, la tasa de empleo media de las mujeres de entre 20 y 64 años en la UE era del 64,3 %, en comparación con el 75,9 % de la de los hombres (una diferencia de 11,6 puntos porcentuales); esta diferencia se eleva a una media de 18,1 puntos porcentuales si se analiza el empleo a tiempo completo, teniendo en cuenta la mayor prevalencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres.

³ https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/gender-equality-work-life-balance_en.pdf

⁴ En 2015, el 43,4 % de las mujeres (de 30 a 34 años de edad) tenía estudios terciarios o superiores, frente al 34 % de los hombres. Salvo que se indique lo contrario, las estadísticas proceden de Eurostat.

Figura 1: Diferencias de la tasa de empleo (20-64) y la tasa de empleo equivalente a tiempo completo entre hombres y mujeres en 2015



Fuente: Eurostat y OCDE

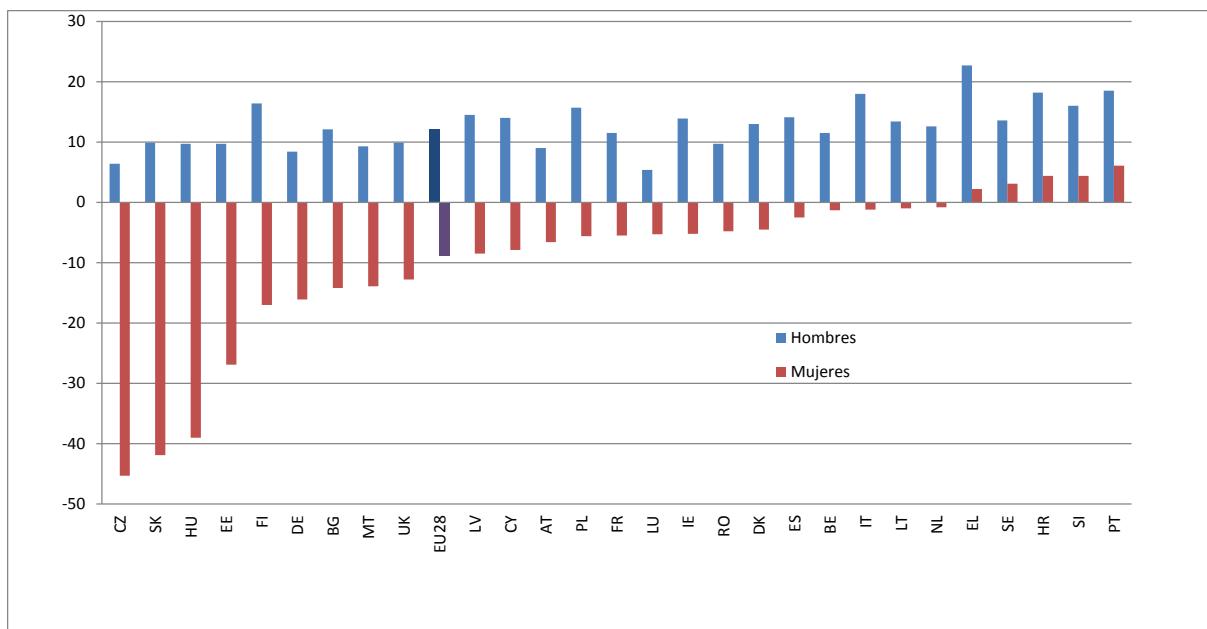
Una de las causas principales de la brecha laboral es la distribución desigual de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres. La brecha laboral de género se amplía sustancialmente cuando las familias tienen hijos, lo que refleja la dificultad que tienen las mujeres para conciliar la cría de los hijos y las responsabilidades familiares con su trabajo. En 2015, la tasa media de empleo de las mujeres con un hijo menor de 6 años de edad era 8,8 puntos porcentuales inferior a la de las mujeres sin hijos pequeños y, en varios Estados miembros, esta diferencia supera los 30 puntos porcentuales⁵. Por el contrario, la paternidad tiene el efecto opuesto en la tasa de empleo de los hombres, que era 12 puntos porcentuales superiores a las de los hombres sin hijos y, en algunos países, esta diferencia alcanzaba los 18 puntos porcentuales. Muchos hombres declaran que desearían trabajar menos horas de las que realmente trabajan, y consideran que esto interfiere en su vida familiar. En algunos países, más del 25 % de las mujeres que no trabajan están inactivas debido a las responsabilidades familiares⁶. Existen otras discrepancias para el grupo de mujeres de 55 a 64 años de edad⁷.

Figura 2: Impacto en el empleo del hecho de tener un hijo de menos de 6 años en 2015

⁵ En una serie de países, el impacto de tener hijos es especialmente elevado, y la tasa de empleo de las mujeres con niños menores de 6 años es más de 20 puntos porcentuales inferior a la tasa de empleo de las mujeres sin hijos (Hungria, Chequia, Eslovaquia, Estonia y Finlandia).

⁶ Reino Unido, Chequia, Estonia, Eslovaquia, Irlanda y Hungría.

⁷ La brecha de género en la tasa de empleo para el grupo de 55 a 64 años de edad supera el 35 % en Malta, Grecia, Eslovenia, Croacia, Rumanía y Luxemburgo.



Fuente: Eurostat

Unas medidas inadecuadas para conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares suelen repercutir de manera desproporcionada en las mujeres⁸, a la vez que se desalienta a muchos hombres a tomar permisos relacionados con la familia y a acogerse a fórmulas de trabajo flexible y se presiona a las mujeres para que abandonen el mercado de trabajo o reduzcan sus horas de trabajo. Por término medio, las mujeres de la UE tienen muchas mayores probabilidades de trabajar a tiempo parcial que los hombres (el 31,3 % de las mujeres frente al 8,3 % de los hombres).

Al mismo tiempo, la transformación digital de la economía está reconfigurando la manera en que las personas trabajan y hacen negocios, creando nuevas oportunidades para el trabajo a distancia y permitiendo una mayor autonomía y unos horarios flexibles que pueden utilizarse mejor para conciliar los compromisos laborales y familiares. Los modelos empresariales están cambiando, con lo que se crean oportunidades y nuevas vías de acceso al trabajo. Muchos sectores están experimentando rápidos cambios y ofrecen nuevas oportunidades, con mayores posibilidades de trabajo por cuenta propia y nuevos tipos de actividades⁹, dejando atrás los modelos de trabajo tradicionales.

Al mismo tiempo, la población europea en edad de trabajar está envejeciendo y se está reduciendo. En el futuro, el impacto del envejecimiento de la población será aún más acusado¹⁰. Según las previsiones, en 2013 la UE pasará de tener cuatro personas en edad de

⁸ Las mujeres que trabajan realizan cada semana una media de veintidós horas de trabajo sin remuneración, cifra que se reduce a menos de diez horas en el caso de los hombres. Eurofound (2015).

⁹ Al mismo tiempo, también pueden incrementar el trabajo a tiempo parcial precario y el trabajo ocasional, y desdibujar los límites entre el trabajo y la vida personal. Véase, por ejemplo: Eurofound y OIT (2017), «Working anytime, anywhere: The effects on the world of work». <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

¹⁰ Libro Blanco sobre el futuro de Europa, Comisión Europea, COM(2017) 2025.

trabajar por cada persona de más de 65 años a solamente dos en 2060¹¹. Esto puede tener un impacto desproporcionado en las mujeres, que hoy en día es más probable que asuman el papel principal de cuidadores informales para atender a familiares enfermos o de edad avanzada.

En suma, unos ingresos menores, una mayor concentración en el trabajo a tiempo parcial y unas brechas en la carrera profesional relacionadas con las responsabilidades familiares hacen que muchas mujeres sean económicamente más dependientes de sus parejas o del Estado, y contribuyen de manera sustancial a la brecha salarial de género (una media del 16 % en la UE) y a la brecha de género en materia de pensiones (una media del 40 % en la UE). Esto tiene como consecuencia un mayor riesgo de exposición a la pobreza y la exclusión social para las mujeres, con unos efectos negativos que también llegan a sus hijos y sus familias.

Estos hechos observables sobre los actuales retos económicos y sociales apuntan a la necesidad de **unas políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional mejor diseñadas**, que faciliten un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares dentro de las parejas y eliminen las barreras a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y a su progresión profesional.

1.2. PERMISOS, FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE, INSTALACIONES PARA EL CUIDADO DE PERSONAS Y DESINCENTIVOS ECONÓMICOS

Deben tenerse en cuenta varios factores para mejorar la igualdad de género en el mercado de trabajo. Estudios mundiales muestran que tanto las mujeres como los hombres preferirían que las mujeres tuvieran trabajos remunerados¹². Ha quedado demostrado que la disponibilidad de unas fórmulas adecuadas de permisos tiene una gran influencia en el empleo femenino. La existencia y el uso de estas fórmulas para los padres (o el segundo progenitor) también tiene un impacto considerable en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y alivia algunas de las responsabilidades familiares de las madres, con lo que se facilita la reincorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

La existencia de unas fórmulas de trabajo flexible, como el teletrabajo, el tiempo de trabajo flexible, los horarios laborales reducidos o el trabajo compartido, también desempeña un papel importante.

¹¹ Comisión Europea (2015), Informe sobre el envejecimiento: Previsiones económicas y presupuestarias para los 28 Estados miembros de la UE (2013-2060).

¹² A nivel mundial, un total del 70 % de las mujeres y un porcentaje similar del 66 % de los hombres preferirían que las mujeres tuvieran trabajos remunerados (se suman los que prefieren que las mujeres solamente tengan trabajos remunerados y quienes prefieren que puedan tener trabajos remunerados y cuidar de sus hogares y sus familias). Cada una de estas cifras es más del doble de los porcentajes de quienes simplemente preferirían que las mujeres se quedaran en casa. OIT (2017), «Towards a better future for women and work: Voices of women and men». Encuesta Gallup Mundial. http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_546256/lang--en/index.htm

El cuidado de niños y el cuidado de larga duración son herramientas importantes para eliminar los obstáculos al empleo, especialmente para las mujeres¹³. La disponibilidad, accesibilidad y asequibilidad de las infraestructuras para el cuidado de personas son elementos cruciales para permitir que los progenitores y los cuidadores permanezcan en el mercado de trabajo o se incorporen al mismo.

Los desincentivos de los sistemas fiscales y de prestaciones también pueden desalentar a los segundos perceptores de un empleo remunerado¹⁴, que en la mayor parte de los casos son mujeres, de incorporarse al mercado de trabajo o trabajar horas adicionales. Cuando esto se suma a los costes elevados de los servicios para el cuidado de niños y de cuidado de larga duración, unos tipos impositivos elevados y unas prestaciones reducidas para los segundos perceptores de un empleo remunerado de la familia pueden incrementar los desincentivos financieros para que las mujeres permanezcan en el mercado laboral o se incorporen a él¹⁵.

1.3. EL ENFOQUE DE LA UE

La UE aborda las cuestiones relativas a la igualdad de género en el mercado de trabajo y la promoción de la conciliación de la vida familiar y la vida profesional a través de disposiciones legales¹⁶, el Semestre Europeo para la coordinación de políticas económicas¹⁷, la financiación de la UE y orientaciones en relación con las políticas¹⁸. En un entorno en rápida transformación, debe hacerse más.

Con el fin de modernizar el marco jurídico existente, la Comisión propone una directiva sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, con la que se mantendrán los derechos existentes y se utilizarán como base para unos derechos nuevos y mejorados tanto para las mujeres como para los hombres. La propuesta respeta plenamente la libertad individual de los trabajadores y sus familias y no impide que los Estados miembros establezcan unas normas más estrictas si así lo desean. Esta iniciativa también propone nuevas medidas destinadas a

¹³ Brilli, Y., Del Boca, D. & Pronzato, C.D. (2016): «Does childcare availability play a role in maternal employment and children's development? Evidence from Italy». *Review of Economics of the Household* 14: pp. 27-51. FP 7 Project Families and Societies.

¹⁴ Recomendación de la Comisión: Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

¹⁵ Comisión Europea (2015), «Secondary earners and fiscal policies in Europe».

¹⁶ Véase la Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CESE, y se deroga la Directiva 96/34/CE (DO L 68 de 18.3.2010, p. 13); 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); Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 348 de 28.11.1992); Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (DO L 14 de 20.1.1998), y la propuesta de la Comisión, de 2008, de revisión de la Directiva 92/85/CEE sobre la protección de la maternidad (citada más arriba).

¹⁷ Para más información, véase: https://ec.europa.eu/info/strategy/european-semester_es

¹⁸ Ya en 1992, el Consejo emitió una Recomendación sobre el cuidado de los niños y de las niñas (92/241/CEE, DO L 123 de 8.5.1992).

reforzar la aplicación de la Directiva sobre el permiso de maternidad, a la vez que se dejan intactos los derechos que conceden sus disposiciones.

La Comisión propone medidas no legislativas para abordar la falta de servicios para el cuidado de personas suficientes o adecuados o para abordar los desincentivos económicos para los segundos perceptores de un empleo remunerado. De esta manera se pretende ayudar a los Estados miembros en sus reformas nacionales y promover un cambio de mentalidad a nivel organizativo y social.

Se observa que la evolución jurídica en relación con los permisos de maternidad y parental a nivel nacional tiene en gran medida su origen en la legislación de la UE. A partir del acervo existente y limitando la carga para las empresas (y en especial las pymes), unos nuevos requisitos legales mínimos acerca de las disposiciones sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional ayudarán a establecer unas condiciones de competencia equitativas para las empresas y los trabajadores. Únicamente una actuación a nivel de la UE permitirá abordar las diferencias entre las disposiciones legales nacionales existentes, garantizar que los Estados miembros se orienten en la misma dirección y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades del mercado de trabajo. El valor añadido de la UE en la modernización de su acervo consiste en garantizar un nivel mínimo de igualdad de protección para los ciudadanos de la UE, hombres y mujeres, en toda la UE.

Las medidas legislativas y no legislativas combinadas establecen un marco moderno de políticas que tiene como objetivo:

1. incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y reducir la brecha de género, incluida la brecha salarial y en materia de pensiones;
2. dar a los trabajadores más oportunidades y una mayor posibilidad de elección para equilibrar sus responsabilidades profesionales y de cuidado de personas mediante la actualización y la modernización del marco jurídico y de políticas de la actualidad, prestando una especial atención al papel de los hombres;
3. dar apoyo a las políticas familiares modernas de los Estados miembros, lo que incluye hacer frente a los desafíos demográficos y sociales;
4. abordar las carencias de las instalaciones de servicios para el cuidado de personas y eliminar los desincentivos económicos para los segundos perceptores de un empleo remunerado.

Para la preparación de la iniciativa se ha utilizado la información obtenida mediante un amplio proceso de consulta y una evaluación de impacto de una serie potencial de medidas legislativas y no legislativas. La Comisión llevó a cabo una consulta en dos fases con los interlocutores sociales europeos en 2015 y 2016¹⁹. No se consiguió ningún acuerdo entre los

¹⁹ Entre noviembre de 2015 y enero de 2016, se invitó en primer lugar a los interlocutores sociales a expresar su opinión sobre la posible orientación de la acción de la UE. De julio a septiembre de 2016 se llevó a cabo

interlocutores sociales para iniciar unas negociaciones directas sobre las cuestiones planteadas durante las consultas. También se realizó una consulta pública abierta para recabar la opinión de los ciudadanos y de otras partes interesadas. El Consejo celebró un debate sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional en diciembre de 2015 y el Parlamento Europeo aprobó un informe sobre la creación de unas condiciones en el mercado laboral favorables para la conciliación de vida privada y vida profesional²⁰ y una resolución sobre un pilar europeo de derechos sociales²¹.

Para conseguir resultados positivos debe lograrse el compromiso de muchos actores, entre los que se incluyen los gobiernos nacionales, las regiones, las autoridades locales, los interlocutores sociales, las empresas y los trabajadores. En particular, el diálogo social deberá desempeñar un papel clave para garantizar un desarrollo y una aplicación con éxito de esta iniciativa sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

2. ÁMBITOS DE ACCIÓN PRIORITARIOS

La presente iniciativa presenta un paquete de medidas que se refuerzan mutuamente. Además de los beneficios para los trabajadores y sus familias, la combinación de las medidas jurídicas y de las políticas favorecerá fuertemente a las empresas y a la sociedad en su conjunto.

La evaluación de impacto de la Comisión ha examinado los costes y beneficios estimados de las medidas propuestas en los individuos, las empresas (especialmente las microempresas) y la sociedad en su conjunto entre 2015 y 2055. El análisis puso de manifiesto que, si bien los costes de las medidas propuestas, principalmente como consecuencia de la pérdida de producción, la tramitación de las solicitudes y los costes de sustitución, se producen a corto y medio plazo, en una perspectiva más a largo plazo el paquete representa un coste limitado para las empresas, lo que no debería sobrecargar a los empresarios, incluidos los de microempresas²². Debido a que la combinación de las medidas propuestas debería tener unos efectos positivos en la posición fiscal de los Estados miembros, los costes limitados en las empresas pueden compensarse con unas intervenciones específicas a nivel nacional para promover una política moderna de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, a la vez que se preserva plenamente la competitividad de las empresas. Unas tasas de empleo más elevadas también contribuirán a afrontar el reto del envejecimiento demográfico y contribuirán a la estabilidad financiera de los Estados miembros.

²⁰ una segunda fase de la consulta, en la que los interlocutores sociales presentaron sus puntos de vista sobre una serie de posibles medidas a escala de la UE.

²¹ 2016/2017 (INI) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2016-0253+0+DOC+XML+V0//ES>

²² <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0010+0+DOC+XML+V0//ES>

²² Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: Evaluación de impacto que acompaña a la Comunicación «Un nuevo comienzo para la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores».

2.1. MEJORA DE LA MANERA EN QUE LOS PERMISOS RELACIONADOS CON LA FAMILIA Y LAS FÓRMULAS DE TRABAJO FLEXIBLE SE CONCIBEN Y SE REPARTEN ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

La legislación de la UE exige a los Estados miembros que establezcan permisos de maternidad y permisos parentales. Los Estados miembros pueden prever otras medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, mejorar la participación femenina en el mercado de trabajo y conseguir un reparto de las responsabilidades familiares más equitativo entre mujeres y hombres. El tipo y el contenido de las medidas tomadas por los Estados miembros varían considerablemente.

El marco legislativo de la UE sobre la igualdad entre los hombres y las mujeres en lo que respecta a las oportunidades del mercado laboral y el trato en el trabajo y las condiciones de trabajo no apoya de manera suficiente a los progenitores y los trabajadores con responsabilidades familiares, y la manera en que está concebido no fomenta un reparto equilibrado de los derechos disponibles entre las mujeres y los hombres²³.

La Directiva sobre el permiso parental²⁴ prevé un derecho individual a cuatro meses de **permiso parental** para cada progenitor para cuidar a un niño hasta que cumple los ocho años de edad. Un mes no es transferible entre progenitores y la Directiva no prevé ninguna compensación económica obligatoria. Esto alienta especialmente a los segundos perceptores de un empleo remunerado en la familia (en la mayoría de los casos, mujeres) a tomar un permiso parental, y no se prevén incentivos suficientes para los hombres. Ha quedado demostrado el impacto positivo de una compensación adecuada en el uso de este permiso por los padres (segundo progenitor)²⁵, así como el valor de un uso flexible del permiso (fragmentado o a tiempo parcial) y de hacerlo intransferible entre progenitores.

La Directiva propuesta preserva los elementos fundamentales de la Directiva sobre el permiso parental y mantiene derechos existentes, incluida la duración del permiso y el derecho individual para cada progenitor. Introduce el pago al nivel de la baja por enfermedad y una mayor flexibilidad para tomar permisos parentales, lo que incluye la prolongación de la edad del niño, de ocho a doce años, en la que un progenitor puede tomarse un permiso parental. Cuatro meses no serán transferibles entre los progenitores. En la actualidad no existen disposiciones específicas a nivel de la UE sobre el **derecho al permiso de paternidad**²⁶. La introducción de un derecho de este tipo podría tener un impacto destacable en el reparto de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres. La participación de los padres en el cuidado de los niños aporta una mayor satisfacción personal, así como salud física y

²³ Véase, por ejemplo: OCDE (2016): «Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf». <http://dx.doi.org/10.1787/9789264263420-de>; «The role of men in gender Equality – European strategies and insights» (Estudio de la DG JUST de diciembre de 2012).

²⁴ Directiva 2010/18/UE del Consejo.

²⁵ Véase, por ejemplo: Castro-García, C. y Pazos-Morán, M. (2016): «Parental leave policy and gender equality in Europe». *Feminist Economics*, 22 (3); Duvander, A-Z y Johansson, M. (2012) «What are the effects of reforms promoting fathers' parental leave use?» *Journal of European Social Policy*, 22 (3).

²⁶ Excepto en el caso de las disposiciones de la Directiva 2006/54/CE sobre la protección contra el despido en caso de que este permiso exista en los Estados miembros.

mental a estos padres y unos mejores resultados cognitivos y comportamentales de los niños²⁷. Los padres que toman permisos de paternidad después del nacimiento de un niño tienen mayores probabilidades de contribuir a la cría de su hijo y de acogerse posteriormente a sus derechos a disfrutar de un permiso parental. La Directiva propuesta sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional introduce diez días de permiso de paternidad remunerado al nivel de la baja por enfermedad.

La falta de un permiso adecuado para **el cuidado de otros familiares dependientes** multiplica el reparto desigual de las responsabilidades familiares²⁸. No existen normas mínimas en la UE para los trabajadores con familiares dependientes, a excepción de un derecho limitado en virtud de la Directiva sobre el permiso parental a ausentarse del trabajo por razones de fuerza mayor por motivos familiares urgentes e imprevistos²⁹. La Directiva propuesta introduce un derecho individual a cinco días por año remunerados al nivel de la baja por enfermedad para contribuir a una mejor conciliación del trabajo y las responsabilidades familiares y para mejorar la retención del talento, especialmente de las mujeres, en el mercado de trabajo.

La legislación de la UE proporciona **protección contra el despido y el trato desfavorable** a través de la Directiva sobre el permiso de maternidad³⁰, la Directiva sobre el trabajo a tiempo parcial³¹, la Directiva sobre la igualdad de género³², la Directiva sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma³³ y la Directiva sobre el permiso parental. Esta protección ha sido reforzada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo. Todavía se comunica la existencia en muchos Estados miembros de casos de trato desfavorable de las mujeres cuando se quedan embarazadas y de mujeres y hombres por tomarse permisos³⁴. Por consiguiente, es necesario informar mejor a los trabajadores y apoyarles en el ejercicio de sus derechos a fin de garantizar que sean capaces de hacerlos aplicar de manera más eficaz a nivel nacional³⁵.

²⁷ Huerta, M. *et al.* (2013), «Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are they Related? Evidence from Four OECD Countries», OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n.º 140; OCDE (2016), «Parental Leave: Where are the Fathers?» Policy Brief 3/2016.

²⁸ Los cuidadores en edad de trabajar tienen dificultades para combinar el trabajo remunerado con sus obligaciones familiares y, por consiguiente, pueden elegir entre la reducción de su tiempo de trabajo o dejar el trabajo remunerado. El cuidado de otras personas también puede provocar agotamiento y tensión. OCDE (2011), «Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care». OECD Health Policy Studies.

²⁹ La cláusula 7 de la Directiva 2010/18/UE, que establece normas sobre la ausencia del trabajo por motivos de fuerza mayor.

³⁰ Directiva 92/85/CEE del Consejo.

³¹ Directiva 97/81/CE del Consejo.

³² Directiva 2006/54/CE.

³³ Directiva 2010/41/UE.

³⁴ Equinet (2016), «Responses from Gender Equality Working Group on Gender-Related Discrimination»; European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality (2012), «Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood»; UK Equality and Human Rights Commission (2016), «Pregnancy and Maternity-Related Discrimination and Disadvantage».

³⁵ La Comisión apoyará, en especial, la ejecución de la Directiva 92/85/CEE existente (Directiva sobre el permiso de maternidad).

La existencia de **fórmulas de trabajo flexible** puede evitar que los trabajadores acepten trabajos por debajo de su potencial profesional pleno y de su nivel de capacidades o bien que abandonen el mercado de trabajo cuando asuman responsabilidades familiares³⁶. A pesar de las nuevas tendencias del trabajo y de la evolución tecnológica, la mayor parte de los trabajadores de Europa todavía tienen unos horarios de trabajo fijos y no se han acogido plenamente a fórmulas de trabajo flexible como el trabajo a distancia, los horarios de trabajo flexibles y la jornada de trabajo reducida (trabajo a tiempo parcial). La Directiva propuesta complementa el actual acervo de la UE de las Directivas sobre el permiso parental y el trabajo a tiempo parcial mediante la introducción de un derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores con hijos o con otros familiares dependientes. Esto puede ayudar significativamente a mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los trabajadores, con un impacto positivo en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo³⁷.

La Comisión emprenderá las acciones siguientes:

DE CARÁCTER LEGISLATIVO

- Proponer una **Directiva** que mejore la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de progenitores y cuidadores y que preserve y se fundamente en los derechos existentes, en particular con arreglo a la Directiva sobre el permiso parental. Se proponen los nuevos derechos siguientes:
 - posibilidad de flexibilidad (fragmentado y a tiempo parcial) al disfrutar de los cuatro meses de derecho a permiso parental remunerados al nivel de la baja por enfermedad; pueden disfrutarse los cuatro meses de derecho a permiso hasta que el niño cumpla los doce años, y no puede transferirse este derecho entre los progenitores;
 - un derecho a diez días laborables de permiso de paternidad cuando nace un niño, remunerados al nivel de la baja por enfermedad;
 - un derecho a cinco días de permiso al año por trabajador, remunerados al nivel de la baja por enfermedad, para cuidar a familiares gravemente enfermos o dependientes;
 - un derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para los padres de niños de hasta 12 años de edad y trabajadores con responsabilidades familiares.

DE CARÁCTER NO LEGISLATIVO

1. Seguir realizando un **seguimiento de la transposición de la legislación de la UE y**

³⁶ Plantenga, J., Remery, C. y Grupo de expertos de la UE sobre género y empleo (2010), «Flexible working time arrangements and gender equality. A comparative review of 30 European countries».

³⁷ Para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, es importante que la flexibilidad sea favorable a los trabajadores, es decir, que estos puedan mantener el control sobre determinados aspectos del empleo, tales como la jornada de trabajo. Véase, por ejemplo: Eurofound (2015), «Policies to improve work-life balance». <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-industrial-relations/policies-to-improve-work-life-balance-0>

proseguir los procedimientos de infracción e iniciarlos cuando sea necesario. Velar por una mejor aplicación de la legislación y **promover el cumplimiento**, en particular mediante:

- un apoyo financiero, en el marco del programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía» para proyectos (trans)nacionales destinados a una mejor aplicación de la legislación de la UE en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional, incluidas campañas de información;
 - el lanzamiento de un **estudio** específico sobre la aplicación de la protección contra el despido y el trato desfavorable por parte de la red europea de expertos legales en igualdad de género para evaluar la situación en los Estados miembros;
 - un seminario, en cooperación con la Red europea de organismos para la igualdad (**EQUINET**), sobre **actividades de desarrollo de capacidades** para los organismos responsables de la igualdad y otros organismos de supervisión del mercado de trabajo (Red de Inspecciones de Trabajo, SLIC) en los Estados miembros, con especial hincapié en la protección contra el despido.
2. Seguir realizando un **seguimiento de la concepción y el reparto equilibrado entre las mujeres y los hombres de los permisos relacionados con la familia y las fórmulas de trabajo flexible** como parte del Semestre Europeo y en el informe anual sobre la igualdad de género.
 3. **Mejorar la recogida de datos a nivel de la UE** por Eurostat sobre la toma de permisos relacionados con la familia y las fórmulas de trabajo flexible por parte de las mujeres y los hombres, en cooperación con los comités de política económica (Comité de Protección Social y Comité de Empleo) y en coordinación con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE).
-
4. **Proporcionar financiación:**
 - En el marco del Programa para el Empleo y la Innovación Social (EaSI), **financiar nuevos proyectos piloto** dirigidos a los empleadores para el desarrollo de **fórmulas innovadoras de trabajo** tales como los permisos familiares y las fórmulas de trabajo flexible (a través de los recursos existentes).
 - Velar por que, junto con los Estados miembros, el **Fondo Social Europeo y otros fondos estructurales y de inversión** apoyen adecuadamente **las medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional**.
 5. **Compartir las mejores prácticas** con los interlocutores sociales y los Estados miembros mediante seminarios, en el marco del Programa de Aprendizaje Mutuo, sobre:
 - un reparto equilibrado entre las mujeres y los hombres de los permisos

- relacionados con la familia y las fórmulas de trabajo flexible,
- iniciativas tales como etiquetas y certificaciones para los empleadores con buenas prácticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional,
- una transición fácil entre los permisos y el empleo (p. ej., existencia de instalaciones para la lactancia en el lugar de trabajo),
- computación en el sistema de pensiones de los períodos de permiso relacionados con la familia.

2.2. MEJORA DE LA CALIDAD, LA ASEQUIBILIDAD Y EL ACCESO A LOS SERVICIOS DE CUIDADO DE NIÑOS Y DE CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN

En veinticinco Estados miembros, la demanda de plazas de cuidado de niños es superior a la oferta disponible, especialmente para los niños de menos de 3 años de edad³⁸. La falta de servicios oficiales de cuidado de niños y otras personas dependientes puede tener como consecuencia que los trabajadores con personas dependientes, en particular las mujeres, reduzcan su jornada laboral o abandonen el mercado de trabajo. Aunque la UE estableció en 2002 los objetivos de Barcelona para mejorar los sistemas oficiales para el cuidado de niños antes de 2010³⁹, la mayor parte de los Estados miembros todavía no lo han logrado. La media de la UE es de 3 puntos porcentuales por debajo del objetivo del 33 % para los niños de entre 0 y 3 años de edad, y de 7 puntos porcentuales en relación con el objetivo del 90 % para los niños de 3 años de edad hasta la edad de escolarización⁴⁰.

En muchos casos, el derecho a educación y cuidado en la primera infancia se limita a una plaza a tiempo parcial. A menudo, los horarios de las escuelas y las vacaciones escolares son incompatibles con el empleo a tiempo completo de los progenitores⁴¹.

Si se incrementa la oferta de educación y cuidados de la primera infancia, cuidados extraescolares y servicios de cuidado de larga duración (incluidos los servicios a domicilio) para personas dependientes se crearán más posibilidades para que las mujeres se incorporen al mundo laboral o permanezcan en él, se producirá un impacto positivo en el desarrollo de los

³⁸ Eurydice (2014) Policy Brief, «Early Childhood Education and Care».

³⁹ Conclusiones de la Presidencia, Consejo Europeo de Barcelona, marzo de 2002. http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf

⁴⁰ No existen índices de referencia a nivel de la UE en lo que respecta a los servicios de cuidado extraescolares y de cuidado de larga duración.

⁴¹ Esto muestra la importancia de los servicios extraescolares. Estos servicios ofrecen una amplia gama de actividades a los niños en centros preescolares y de enseñanza primaria antes del horario escolar, entre la mañana y la tarde (almuerzo), y después del mismo, así como durante las vacaciones escolares. Resulta complicado identificar la oferta de servicios extraescolares, pero, aún así, se observa que existe una gran variación en los mismos, en parte como resultado de las diferencias del sistema educativo. La elaboración de datos armonizados más detallados sobre los servicios extraescolares puede ser de gran ayuda para el seguimiento y la evaluación de la oferta de estos servicios.

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130910_egge_out_of_school_en.pdf

niños y se contribuirá a reducir el riesgo de pobreza y exclusión social para estos⁴². Asimismo, se considera que la inversión en educación de la primera infancia y en cuidados de buena calidad es una inversión social eficaz para hacer frente a la desigualdad y a los retos a que se enfrentan los niños desfavorecidos⁴³. Por otra parte, la inversión en el sector del cuidado de personas también tiene un potencial importante para la creación de empleo⁴⁴. De manera similar, además de sus efectos en el empleo, la expansión de los servicios de cuidados de larga duración puede tener un impacto positivo en el bienestar y la salud de los cuidadores y las personas dependientes, y reducir las cargas físicas y psicológicas del cuidado de personas mayores, que son cada vez más habituales en el contexto del envejecimiento de la población⁴⁵.

A fin de permitir que los progenitores participen en el mercado de trabajo, debe tenerse en cuenta el número de puestos disponibles, así como la calidad, la accesibilidad y la asequibilidad de los servicios (capacidad insuficiente, diferencias regionales, distancia, horarios de apertura y criterios de admisión). El cuidado de niños debería integrarse con otros servicios sociales⁴⁶, como los servicios de salud y empleo, a fin de llegar mejor hasta las familias y los niños desfavorecidos⁴⁷.

Una de las prioridades de inversión del Fondo Social Europeo (FSE)⁴⁸ es la igualdad entre las mujeres y los hombres, incluida la conciliación del trabajo y la vida familiar, así como un mejor acceso a servicios sociales de calidad. El FSE, junto con el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER)⁴⁹ y el Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE)⁵⁰, ofrece oportunidades a los Estados miembros de mejorar sus infraestructuras sociales y de cuidado de niños y aborda los niveles variables de disposiciones. Deberían aprovecharse estos fondos para apoyar la prestación de servicios oficiales de cuidados que sean accesibles,

⁴² Se estima que el 26,9 % de los niños de la Europa de los Veintiocho se encontraba en riesgo de pobreza o exclusión social en 2015. Eurostat (2017)http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Children_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion

⁴³ Recomendación de la Comisión: Invertir en la infancia: romper el ciclo de las desventajas (2013) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:32013H0112>

⁴⁴ Confederación Sindical Internacional (2016), Invertir en la economía de cuidados: Una vía para el crecimiento. <https://www.ituc-csi.org/invertir-en-la-economia-de-16984>

⁴⁵ Red Europea de Política Social (2016), «Work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives in Europe – Synthesis report».

⁴⁶ OCDE (2016), «Who uses childcare? Background brief on inequalities in the use of formal early childhood education and care (ECEC) among very young children». http://www.oecd.org/els/family/Who_uses_childcare-Backgrounder_inequalities_formal_ECEC.pdf

⁴⁷ También debe proporcionarse información a los progenitores sobre los beneficios de una educación y unos cuidados de la primera infancia de buena calidad para el desarrollo, las capacidades cognitivas y la salud globales de los niños.

⁴⁸ Se han asignado 1 500 millones de euros a la prioridad de inversión «igualdad entre mujeres y hombres», que es más amplia que la conciliación de la vida familiar y la vida profesional.

⁴⁹ El FEDER apoya inversiones en infraestructuras de educación y cuidados de la primera infancia por un valor de 1 300 millones de euros en el período de programación 2014-2020.

⁵⁰ El Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE) está contribuyendo a la financiación de infraestructuras y proyectos de innovación, así como de pequeñas y medianas empresas (pymes). Los servicios privados de cuidado de personas podrían obtener financiación en el marco de esta última categoría, la «ventanilla de las pymes».

asequibles y de calidad. Además, el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (Feader)⁵¹ y el Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP)⁵² permiten el acceso a servicios básicos y podrían utilizarse en mayor medida.

El Semestre Europeo es un instrumento esencial para que la UE pueda abordar los desafíos económicos a que se enfrenta Europa, incluidos unos servicios de cuidado de personas favorables al empleo y accesibles para los progenitores y otras personas que deban cuidar a familiares dependientes. Este diálogo en materia de políticas es importante en sí mismo, pero también proporciona la información fáctica que se utiliza para orientar la financiación de la UE.

La Comisión emprenderá las acciones siguientes:

DE CARÁCTER NO LEGISLATIVO

6. Orientación y seguimiento:

- **Seguir orientando a** los Estados miembros sobre **unos servicios de cuidado de personas que sean favorables al empleo y accesibles** y realizar un seguimiento de la existencia de los mismos en el Semestre Europeo y el informe anual sobre la igualdad de género.
- Seguir apoyando a los Estados miembros para que ofrezcan una educación y unos cuidados de la primera infancia de buena calidad e intensificar los esfuerzos para ayudarles a aprender los unos de los otros y a identificar los mejores procedimientos.

7. Objetivos y recogida de datos:

- **Revisar** el actual objetivo para 2020 en materia de educación y formación en lo que respecta a la educación y los cuidados de la primera infancia.
- **Mejorar la recogida de datos a nivel de la UE** sobre disponibilidad, asequibilidad y calidad de los servicios de cuidado de personas, en especial sobre servicios oficiales de cuidados de larga duración y extraescolar, con el fin de estudiar las posibilidades de elaborar índices de referencia a nivel de la UE.

8. Proporcionar financiación:

- Desarrollar un enfoque específico con los Estados miembros para alentar el uso del **Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas** (FEIE) para la financiación de infraestructuras sociales, en particular de servicios de cuidado de niños y de larga duración; también podrá hacerse a través de **asociaciones público-privadas**.
- **Seguir desarrollando la oferta de servicios de cuidado de niños, extraescolares**

⁵¹ El Feader puede apoyar inversiones en servicios básicos, incluidas las instalaciones de cuidado de niños y las de cuidado de personas mayores.

⁵² El FEMP también puede apoyar los servicios de cuidado de personas a través de medidas de desarrollo local participativo (grupos de acción local del sector pesquero).

y de larga duración, que sean accesibles, asequibles y de calidad, para lo que, entre otras cosas, se recurrirá a las **ayudas** del FSE y el **FEDER**. A la luz de las recomendaciones específicas para cada país, y en caso de que la financiación que se destine a abordar los desafíos que se determinen en el Semestre Europeo sea insuficiente, **solicitar a los Estados miembros que reexamen la programación de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos** (Fondos EIE)⁵³.

- Explorar las posibilidades de abordar estas cuestiones en la elaboración de **los programas de financiación de la UE para el período posterior a 2020**, en particular mediante la extracción de lecciones de las acciones preparatorias en este ámbito.

2.3. ABORDAR LOS DESINCENTIVOS ECONÓMICOS PARA QUE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES TRABAJEN

Los regímenes fiscales y de prestaciones de los Estados miembros varían en lo que respecta a los incentivos o los desincentivos financieros para que los segundos perceptores de un empleo remunerado en la familia se incorporen al mercado de trabajo o trabajen más horas, por ejemplo a través de regímenes fiscales conjuntos, créditos fiscales transferibles o deducciones para los hogares donde trabaja una sola persona. En toda la UE, las mujeres representan la gran mayoría de los segundos perceptores de un empleo remunerado (o bien son quienes ganan menos en la pareja). Solamente una minoría de países permite deducciones significativas de los gastos directos de cuidado de niños a través de créditos fiscales o por otras vías⁵⁴. Entre los segundos perceptores de un empleo remunerado, las mujeres con niños de corta edad corren el mayor riesgo de exclusión del mercado laboral⁵⁵.

Esta iniciativa tiene por objeto ayudar a los Estados miembros a eliminar los desincentivos económicos que impiden la participación y el éxito de las mujeres en el mercado de trabajo.

La Comisión emprenderá las acciones siguientes:

DE CARÁCTER NO LEGISLATIVO

9. Orientación y seguimiento:

- Seguir **identificando los obstáculos específicos de cada país** que son consecuencia de los regímenes fiscales y de prestaciones y realizar un seguimiento

⁵³ Los Fondos EIE incluyen el FSE, el FEDER, el Feader, el FEMP y el Fondo de Cohesión.

⁵⁴ Bettio, F., Verashchagina, A. y Grupo de expertos de la UE sobre género y empleo (2009): «Fiscal system and female employment in Europe». <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=5545&langId=en>

⁵⁵ Comisión Europea (2015), «Secondary earners and fiscal policies in Europe». http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150511_secondary_earners_en.pdf

de los progresos en la lucha contra ellos, en particular a través de la coordinación de la política económica de la UE en el Semestre Europeo, y **proporcionar orientaciones de la Comisión en la forma adecuada**.

- **Compartir las mejores prácticas** con los interlocutores sociales y los Estados miembros a través de un seminario en el marco del Programa de Aprendizaje Mutuo sobre la manera de abordar los incentivos y los desincentivos económicos que disuaden a los segundos perceptores de un empleo remunerado de trabajar, o de trabajar más.

10. **Mejorar la recopilación de datos a nivel de la UE** sobre los desincentivos económicos para los segundos perceptores de un empleo remunerado; desarrollar y utilizar índices de referencia a nivel de la UE sobre los factores que desincentivan el trabajo para los segundos perceptores de un empleo remunerado, creados por los regímenes fiscales y de prestaciones en el contexto del Semestre Europeo.

3. CONCLUSIÓN. EL CAMINO POR RECORRER

El modo de vida europeo del siglo XXI debería permitir un buen equilibrio entre compromisos familiares y profesionales y proporcionar las mismas oportunidades a las mujeres y los hombres en el lugar de trabajo y en el hogar. La legislación y las políticas nacionales y de la UE deberían ayudar a los trabajadores a conciliar el trabajo y la familia, ayudar a las empresas a retener el talento, promover la flexibilidad tanto de los empleadores como de los trabajadores, promover la igualdad de oportunidades, generar crecimiento económico y beneficiar a la sociedad en su conjunto, incluidos los niños y las personas dependientes de los cuidados dentro de la familia.

Con un amplio conjunto de acciones complementarias de carácter legislativo y en el ámbito de las políticas, este ambicioso paquete tiene por objeto modernizar la manera en que se elaboran las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional y establecer medidas que mejoren la vida diaria de muchos progenitores y cuidadores.

Uno de los principales objetivos de la presente iniciativa es potenciar el régimen del permiso parental existente facilitando su utilización por parte de las mujeres y los hombres con nuevas medidas sobre la remuneración, la flexibilidad y la no transferibilidad. Además, la introducción de un permiso para los cuidadores y un permiso de paternidad ayudará a los trabajadores a conciliar su vida personal y su vida profesional. También se promueve el uso de las fórmulas de trabajo flexible, y las medidas no legislativas prevén más y mejores instalaciones de cuidado de personas como una de las partes esenciales de la iniciativa sobre la conciliación de la vida familiar y la vida profesional. Para respaldar estas acciones, se movilizarán instrumentos financieros y, cuando proceda, se reorientarán los recursos existentes del presupuesto de la UE hacia inversiones prioritarias que contribuyan a la aplicación de la presente iniciativa.

La Comisión también incrementará la sensibilización política sobre la importancia crucial de las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional para las perspectivas de empleo y crecimiento de Europa, y continuará trabajando con los Estados miembros para diseñar las mejores políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional en su contexto nacional. La Comisión realizará un estrecho seguimiento de las políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional en los Estados miembros. Una revisión periódica de un conjunto de indicadores de la política de conciliación de la vida familiar y la vida profesional permitirá obtener información en la que se basarán los preparativos del Semestre Europeo y las políticas de igualdad de género a nivel nacional y de la UE.

Para que esta iniciativa tenga éxito se necesitará un compromiso común. La Comisión invita al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones a refrendar la presente Comunicación y a apoyar activamente su aplicación, en estrecha cooperación con los interlocutores sociales y todas las demás partes interesadas a nivel europeo, nacional y local. Se insta a los colegisladores a alcanzar rápidamente un acuerdo sobre las medidas legislativas propuestas en el paquete. La Comisión pide a los Estados miembros, a los interlocutores sociales y a cada agente pertinente que intensifiquen sus esfuerzos para proporcionar unas mejores políticas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional y, de esta manera, permitir la mejora del bienestar de la sociedad europea.