

Martes, 11 de junio de 2013

73. Reitera la importancia de los programas destinados a mejorar la eficiencia energética para aumentar así la asequibilidad de las viviendas sociales y las viviendas del sector privado; insiste en la necesidad de que la Comisión aclare las directrices de las ayudas estatales en lo relativo a los fondos nacionales y de la UE, para dichas renovaciones e inversiones, y para permitir la flexibilidad, siempre que sea posible, y garantizar que dichas inversiones realizadas por las asociaciones o propietarios de las viviendas puedan beneficiarse de los sistemas de financiación más adecuados, a fin de que logren su doble objetivo, social y medioambiental, sin infringir las normas de competencia de la UE;

74. Se felicita de que las medidas de promoción de la eficiencia energética y del uso de las energías renovables en las viviendas sean admisibles en el marco del FEDER y de los Fondos de Cohesión durante el período 2014-2020; alienta a los Estados miembros, a las autoridades locales y regionales y a todos los socios a recurrir al FEDER y a los Fondos de Cohesión para financiar los trabajos de mejora de la eficiencia energética, en particular para las familias más afectadas por la pobreza energética;

75. Insiste en la función que deben desempeñar los proveedores de energía en materia de prevención y resolución de litigios, en especial mediante la instalación de contadores inteligentes, la creación de un servicio de atención al cliente y la mejora de la transparencia en los precios;

76. Pide a los Estados miembros que informen mejor a las familias mediante campañas de información sobre un consumo más responsable de los recursos y sobre las ayudas a las que pueden acceder mediante un acompañamiento social adecuado, y que lleven a cabo campañas de formación y sensibilización, en especial, entre los profesionales del sector social, sobre los retos de la pobreza energética;

77. Invita a los Estados miembros a elaborar bases de datos nacionales sobre la pobreza energética;

o

o o

78. Encarga a su Presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos y los Gobiernos de los Estados miembros.

P7_TA(2013)0247

Movilidad educativa y ocupacional de las mujeres

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de junio de 2013, sobre la movilidad educativa y ocupacional de las mujeres en la UE (2013/2009(INI))

(2016/C 065/05)

El Parlamento Europeo,

- Visto el Tratado de la Unión Europea, y en particular sus artículos 2 y 3,
- Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular sus artículos 8, 45, 165 y 166,
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y en particular sus artículos 21, 23 y 25,
- Vista la Convención de las Naciones Unidas, de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,
- Vista la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales ⁽¹⁾,
- Vista la Comunicación de la Comisión, de 21 septiembre 2010, titulada «Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015» (COM(2010)0491),

⁽¹⁾ DO L 255 de 30.9.2005, p. 22.

Martes, 11 de junio de 2013

- Vista la Comunicación de la Comisión, de 23 de noviembre de 2010, titulada «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos: una contribución europea hacia el pleno empleo» (COM(2010)0682),
 - Vista la Comunicación de la Comisión, de 9 de junio de 2010, titulada «Un nuevo impulso a la cooperación en educación y formación profesional para apoyar la Estrategia Europa 2020» (COM(2010)0296),
 - Vista su Resolución, de 25 de octubre de 2011, sobre el fomento de la movilidad de los trabajadores en la Unión Europea ⁽¹⁾,
 - Visto el artículo 48 de su Reglamento,
 - Vistos el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y la opinión de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A7-0164/2013),
- A. Considerando que el derecho a vivir y trabajar en otro país de la Unión es una de las libertades fundamentales de la Unión, garantizada a los ciudadanos de la Unión Europea por el Tratado de la Unión Europea, y que la movilidad es un fenómeno polifacético que presenta aspectos económicos, sociales o familiares;
- B. Considerando que la movilidad de los trabajadores y la movilidad educativa contribuyen a profundizar el apego de las personas por la ciudadanía europea y, al mismo tiempo, constituyen un principio europeo para lograr la cohesión y la solidaridad en toda la UE;
- C. Considerando que el programa Erasmus, que desde 1987 ha hecho posible que más de 2,2 millones de ciudadanos de la Unión Europea estudien en el extranjero, también puede contribuir muy positivamente a la movilidad transfronteriza de trabajadores después de los estudios, y que el incremento de la educación y la formación profesional de las mujeres está aumentado su movilidad;
- D. Considerando que la crisis económica y financiera ha perjudicado al mercado de trabajo de la UE, en especial por lo que se refiere a los índices de empleo y a la posibilidad de desplazarse libremente y elegir un empleo de acuerdo con las cualificaciones académicas y profesionales propias, siendo las mujeres uno de los grupos más afectados;
- E. Considerando que, según los últimos datos disponibles, en la Unión Europea el índice de desempleo femenino es del 10,7 % (22,7 % para las mujeres menores de 25 años);
- F. Considerando que la movilidad profesional es un objetivo estratégico de la Unión Europea, en la medida en que incrementa la eficacia del mercado único y contribuye al aumento de las competencias profesionales y de los niveles de empleo, elementos esenciales para el progreso económico y social;
- G. Considerando que existen importantes diferencias de género en lo que atañe a la movilidad de los trabajadores dentro de la UE, ya que los hombres cambian de residencia en busca de trabajo o por un cambio de destino mucho más habitualmente que las mujeres (44 % frente a un 27 %), mientras que las mujeres se ven obligadas a interrumpir su carrera profesional si su pareja es destinada a un lugar lejano;
- H. Considerando que la segregación por razón de género en el mercado de trabajo, la falta de condiciones de trabajo adecuadas, la diferencia salarial entre hombres y mujeres, las deficiencias de las medidas para conciliar la vida profesional y familiar, la persistencia de los estereotipos y el riesgo de discriminación por razón de género constituyen los obstáculos más importantes a la movilidad ocupacional de las mujeres; considerando que los factores relacionados con la familia, las considerables diferencias entre Estados miembros en materia de ayudas familiares, las redes sociales, las infraestructuras de atención a los niños y otras personas dependientes —en especial, la inexistencia o las deficiencias de las redes públicas de guarderías y de la oferta pública de actividades infantiles fuera del horario escolar—, la vivienda y las condiciones del entorno local, y otras barreras como el idioma y la falta de concienciación sobre los derechos, son otros obstáculos que impiden a las mujeres ejercer su derecho a la libre circulación, residencia y trabajo a través de Europa;
- I. Considerando que las mujeres están expuestas con más frecuencia que los hombres a los riesgos sociales a lo largo de su vida, lo que conlleva un incremento de la feminización de la pobreza; considerando que en la UE, según las últimas estimaciones, los salarios de las mujeres son de media un 16,4 % más bajos que los de los hombres y que existen importantes diferencias entre los Estados miembros, ya que la diferencia en la retribución varía entre un 1,9 % y un 27,6 % ⁽²⁾;

⁽¹⁾ DO C 131 E de 8.5.2013, p. 35.

⁽²⁾ Eurostat 2010, excepto EE, EL (2008). AT, BE, ES, IE, FR, IT, CY: fuente provisional.

Martes, 11 de junio de 2013

- J. Considerando que para mejorar la integración de las mujeres en el mercado laboral se requieren soluciones multidimensionales que se ocupen de la formación permanente, la conciliación de la vida profesional, familiar y personal (en especial, en el caso de las madres solteras), la lucha contra el trabajo precario y la promoción del empleo con plenos derechos, una red sanitaria pública, una red pública de seguridad social y prácticas de organización del trabajo diferenciadas cuando así lo soliciten las mujeres;
- K. Considerando que una educación de calidad de las mujeres conduce a mejores perspectivas de empleo, a mejorar las habilidades y a adquirir competencias clave en el sector en cuestión, facilitando asimismo su participación en la vida social y las actividades culturales y garantizando una mejor integración en el mercado laboral;
- L. Considerando que la movilidad educativa contribuye a fomentar la movilidad ocupacional y aumenta las oportunidades en el mercado de trabajo y que debe estar a disposición de todos, incluidas las mujeres con bajos niveles de cualificación;
1. Destaca la necesidad de concienciar sobre la situación de las mujeres de todos los grupos de edad en el contexto de las políticas de la UE en materia de educación, integración social, medios de conciliación de la vida familiar y laboral, migración y empleo, pobreza, sanidad y sus políticas de protección social, de proteger los derechos de las mujeres, de promover la igualdad y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, de garantizar condiciones de trabajo seguras, igualdad de acceso y de oportunidades laborales, incluida la aplicación de los mismos criterios de selección para los puestos de trabajo, de prestar mayor atención a la situación de las mujeres en los procesos decisorios y de luchar contra todas las formas de explotación y discriminación en el mercado laboral como la segregación laboral o la discriminación salarial, en particular a través de la promoción del aprendizaje permanente, la lucha contra el trabajo precario y la promoción del trabajo con derechos, horarios de trabajo compatibles con un equilibrio entre vida profesional y privada, una red pública de atención sanitaria, un sistema público de seguridad social y prácticas diferenciadas de organización del tiempo de trabajo, a solicitud de la mujer;
 2. Subraya el reconocimiento del valor añadido de la movilidad educativa y profesional para la UE; pone de relieve que, habida cuenta de las consecuencias de la crisis económica, crece la necesidad de adaptar la elección de la profesión a la demanda del mercado laboral y se intensifica la necesidad de mejorar la adaptabilidad de las mujeres que cambian de profesión a los requisitos derivados de las nuevas oportunidades de carrera;
 3. Considera que fomentar la movilidad educativa y laboral de las mujeres puede contribuir al logro del objetivo principal de «Europa 2020» de llegar a un índice de ocupación del 75 % de los hombres y mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años, por ejemplo, incrementando la participación de los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los trabajadores con bajas cualificaciones e integrando mejor a los migrantes;
 4. Pide a los Estados miembros que, cuando elaboren sus estrategias y programas de reforma nacionales, incluyan disposiciones que garanticen la transparencia y la información relativa a los derechos de las mujeres y sus familiares en lo que respecta a la movilidad;
 5. Considera que la movilidad profesional no debe perjudicar a las mujeres por lo que respecta a la garantía de los derechos sociales y que, por consiguiente, debe garantizarse el mantenimiento y la transferencia de los derechos de pensión del sistema público de seguridad social entre países, a pesar de reconocer la heterogeneidad de los regímenes de pensiones en toda la UE;
 6. Insta a los Estados miembros a recabar y analizar datos sobre las dificultades, el alcance y la estructura de la movilidad de las mujeres, dar a conocer y promover en sus países las ventajas de la movilidad laboral en sus mercados nacionales, así como las ventajas de la movilidad educativa y laboral en el extranjero; pide a la Comisión y a los Estados miembros que supervisen la situación de las agencias u organizaciones que ofrecen puestos de trabajo a trabajadores de otros Estados miembros y que detecten la posible existencia de puestos de trabajo ilegales o no declarados, así como de agencias u organizaciones que ofrezcan empleos inexistentes;
 7. Pide a los Estados miembros que publiquen datos relativos al género en la movilidad ocupacional y que incluyan disposiciones para promover la igualdad de género en términos de movilidad profesional en el diseño de sus políticas nacionales y de sus programas nacionales de reforma (PNR), prestando especial atención a la programación y ejecución de

Martes, 11 de junio de 2013

los programas operativos nacionales o regionales financiados por el Fondo Social Europeo (FSE) durante el período de programación 2014-2020 y años sucesivos; recuerda su Resolución de 23 octubre 2012, que respalda la propuesta de la Comisión de destinar el 25 % de la asignación total de la política de cohesión al FSE ⁽¹⁾;

8. Destaca que, si esta cuestión es un objetivo específico dentro de estos programas, o si aparece como una prioridad horizontal especial, empezarán a surgir buenas prácticas y las medidas producirán resultados a escala regional y local;

9. Señala que a fin de fomentar el empleo se debe dedicar una mayor atención a la colaboración transfronteriza, al intercambio de buenas prácticas entre las instituciones educativas y las organizaciones profesionales en los Estados miembros y que los sistemas educativos deben ser más igualitarios e integradores;

10. Pide a los Estados miembros que intensifiquen los esfuerzos y la cooperación, prestando especial atención al acceso a la información y el asesoramiento, para luchar contra el tráfico de seres humanos ejercido por redes internacionales que captan trabajadores, especialmente mujeres, con la falsa promesa de trabajos que en realidad no existen y desembocan en situaciones de explotación sexual y trabajo o servicios forzados (mendicidad, esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, servidumbre, explotación para realizar actividades delictivas o extracción de órganos);

11. Señala que la movilidad debería estar basada en la igualdad de género y la lucha contra la discriminación por motivos de género, raza, origen, religión, edad o discapacidad;

12. Pone de relieve que las mujeres que se desplazan al extranjero para trabajar en el servicio doméstico y cuidando niños, personas discapacitadas o de edad avanzada, suelen carecer de contrato o trabajan ilegalmente y, por consiguiente, no tienen derecho a la seguridad social, a la atención sanitaria, a una pensión adecuada y a otras prestaciones en relación con las cotizaciones al régimen de pensiones;

13. Apela a los agentes sociales, a los Estados miembros y a la Comisión a que apoyen la mejora de los factores de igualdad de género en los convenios colectivos, en particular promoviendo el derecho a la flexibilidad en el horario, estructuras para la atención a los niños, tutorías para mujeres trabajadoras o medidas para aumentar la representación de las mujeres en las negociaciones colectivas y evaluando la repercusión de los convenios colectivos en las mujeres;

14. Pide a los Estados miembros que supervisen la situación de los trabajadores que cuidan a niños y otras personas dependientes; que proporcionen toda la información necesaria a las mujeres que se trasladan al extranjero para efectuar dichos trabajos, incluida la información sobre el acceso a puestos de trabajo declarados y a la formación en este ámbito, sobre los derechos sociales, sobre la atención sanitaria, etc.; que les presten asesoramiento sobre los puestos de trabajo declarados; y que les adviertan de los posibles peligros del mercado de trabajo ilegal;

15. Subraya que las políticas europeas también deben tomar en consideración las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras que se desplazan para ejercer como trabajadoras agrícolas temporeras, especialmente en lo que se refiere a la necesidad de un alojamiento adecuado, de protección social, de seguro médico y de asistencia sanitaria, conciliación de la vida familiar y laboral, y de un salario digno; destaca la necesidad de luchar contra las situaciones de explotación a las que se enfrentan muchas de estas mujeres;

16. Pone de relieve que a las mujeres que se desplazan al extranjero para trabajar se les suelen ofrecer los empleos menos cualificados y peor pagados y considerados, y que la migración laboral de las mujeres suele reducirse a unas cuantas actividades en que predominan las mujeres y que están asociadas a los roles femeninos tradicionales; insta, por tanto, a los Estados miembros a velar atentamente por el objetivo de garantizar soluciones contractuales adecuadas, procurando que no se recurra en exceso a formas contractuales atípicas;

17. Invita a los Estados miembros a colaborar en la búsqueda de soluciones para prevenir o compensar los efectos de la movilidad profesional en determinados Estados miembros y en determinadas áreas (por ejemplo, la movilidad del personal sanitario, que son en su mayoría mujeres), lo cual puede afectar a los derechos humanos en los Estados miembros de origen;

⁽¹⁾ Resolución del Parlamento Europeo, de 23 de octubre de 2012, adoptada con miras a obtener un resultado positivo en el procedimiento de aprobación del Marco Financiero Plurianual 2014-2020 (Textos Aprobados, P7_TA(2012)0360).

Martes, 11 de junio de 2013

18. Considera que permitir que las mujeres migrantes gocen de derechos de seguridad social transferibles es esencial a la hora de garantizar que se beneficien efectivamente de las prerrogativas que han adquirido;
19. Señala las importantes diferencias entre los distintos Estados miembros en lo que respecta a los subsidios familiares y a los derechos sociales y destaca que estas divergencias pueden constituir un auténtico obstáculo para la movilidad profesional de los hombres y mujeres que tienen una familia a su cargo;
20. Pide a los Estados miembros que garanticen el reconocimiento recíproco de los diplomas y cualificaciones profesionales y faciliten la simplificación de los procedimientos de reconocimiento;
21. Señala que, en los casos en que el reconocimiento en sí no es el problema principal, sino más bien el carácter prolongado del procedimiento necesario para el mismo, esto podría dar lugar a un mal comienzo en el nuevo entorno de acogida en la UE;
22. Pone de manifiesto su preocupación por la alta tasa del fenómeno de «pérdida de cerebros» en el caso de las mujeres, es decir, la infrautilización de las cualificaciones que tienen las mujeres migrantes, lo que resulta particularmente evidente en los sectores de la atención sanitaria y del trabajo doméstico, muy feminizados;
23. Destaca la necesidad de garantizar la existencia de normas claras que faciliten el acceso de las mujeres a puestos de alta responsabilidad y observa que incrementar el número de mujeres en los consejos de administración aumenta la competitividad y la productividad; acoge con satisfacción, por tanto, la propuesta de la Comisión Europea que prevé, para 2020 a más tardar, una cuota mínima del 40 % de mujeres entre los miembros no ejecutivos de los consejos de administración de las empresas europeas que cotizan en bolsa con 250 o más empleados y con un volumen de negocios global anual superior a 50 millones de euros;
24. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que mejoren la detección y corrección de las violaciones de los derechos de las mujeres en el mercado de trabajo y que sancionen de modo efectivo estas violaciones, de modo que se ofrezca a las mujeres que se han desplazado a otro país para trabajar toda la información necesaria, también en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación en este ámbito y a los derechos sociales y a la atención sanitaria, y que presten asesoramiento gratuito sobre oportunidades de empleo y programas de viviendas sociales;
25. Pide a la Comisión que controle e informe sobre la manera en que hombres y mujeres reciben los fondos de la UE destinados a educación y formación, movilidad educativa y laboral y participación en el mercado laboral; pide a los Estados miembros y a la Comisión que reaccionen con rapidez en los casos de desequilibrio en la absorción de dichos fondos;
26. Insta a los Estados miembros a emprender medidas destinadas a eliminar los obstáculos que encuentran las mujeres en su promoción profesional y social en aquellos países a los que han trasladado su centro de interés y que no son sus países de origen;
27. Recuerda que la probabilidad de que las mujeres, y en particular las trabajadoras emigrantes, se vean obligadas a aceptar trabajos a tiempo parcial es mucho mayor que la de los hombres (en 2011, un 32,1 % de las mujeres frente al 9 % de los hombres de la Unión Europea trabajaban a tiempo parcial); solicita a los Estados miembros que tomen las medidas necesarias para desalentar la contratación a tiempo parcial (obligación de justificación, eliminación de ciertas ventajas fiscales, etc.) y que refuercen los derechos de las mujeres que no puedan evitar trabajar a tiempo parcial (prioridad de contratación, subsidio de precariedad en caso de despido, etc.);
28. Insta a los Estados miembros y a la Comisión a que refuercen la política de la UE en la lucha contra la discriminación directa e indirecta contra los trabajadores migrantes de la UE y contra las mujeres en particular, así como contra la violación de sus derechos debido a su insuficiente conocimiento de las lenguas y las leyes aplicables a su situación laboral en el Estado miembro de acogida;
29. Insta a la Comisión y a los Estados miembros, con el apoyo de los agentes locales, los interlocutores sociales y los centros de formación, a concienciar más a las mujeres acerca de las oportunidades que ofrece la movilidad profesional, en particular con relación al desarrollo personal, a la planificación de las carreras y a sus derechos cuando se mudan de un Estado miembro a otro por motivos profesionales;
30. Pide a los Estados miembros que creen puntos de contacto para los trabajadores móviles en los ámbitos del servicio doméstico o de la dependencia con relaciones de trabajo individuales, con objeto de facilitarles los medios para que establezcan una red que les permita estar informados de sus derechos, y apoyen a las organizaciones no gubernamentales activas en este ámbito;

Martes, 11 de junio de 2013

31. Alienta a los Estados miembros a que faciliten los procedimientos para que las autoridades locales y regionales:
- diseñen y pongan en práctica programas específicos para integrar a las mujeres y los hombres en las comunidades locales y fomentar los intercambios culturales,
 - ofrezcan a las mujeres que siguen a sus esposos o parejas a otro Estado miembro servicios adecuados, como pueden ser cursos para facilitar la integración en su nuevo entorno social y cultural, por ejemplo cursos de idiomas y cursos de formación profesional, prestando particular atención a las mujeres vulnerables,
 - presten una mayor atención a la integración de las mujeres en el mercado laboral, en particular a que adquieran cualificaciones y las mantengan actualizadas, a que adquieran competencias y a la aplicación de la formación permanente y de programas de formación;
 - se ocupen de mujeres con una gran movilidad y expuestas a situaciones de riesgo, como las trabajadoras domésticas, cuidadoras, trabajadoras de la limpieza y las mujeres que trabajan en el sector de la hostelería, restauración y catering;
 - apoyen las campañas de sensibilización social de las organizaciones no lucrativas dirigidas a las mujeres de las comunidades internacionales, como las esposas y parejas expatriadas,
 - desarrollen programas de asesoramiento en materia de integración, asesoramiento psicológico y proyectos de integración; subraya que las medidas concretas ofrecen ayuda práctica para la comprensión y solución de los problemas;
32. Insiste en el daño que producen las diferencias de salario por razón de género en la economía y en las personas; destaca que las diferencias de salario por razón de género se derivan, en parte, del hecho de que en los sectores en los que las mujeres están excesivamente representadas, con frecuencia los salarios son más bajos;
33. Insta a los Estados miembros a que hagan más transparentes las tendencias salariales, en especial promoviendo la negociación colectiva, para que no subsistan ni se amplíen las diferencias de salario, incluidas las repercusiones en la acumulación de pensiones, tanto en el Estado miembro de origen como en el Estado miembro de acogida y a que tomen las medidas necesarias para eliminar las diferencias salariales; solicita a la Comisión que proponga nuevas medidas para sancionar y reducir de forma eficaz la diferencia salarial entre hombres y mujeres, que vele por la correcta aplicación y eficacia de la Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación ⁽¹⁾, y que revise la legislación vigente sobre diferencias salariales (Directiva 2006/54/CE) como pidió el Parlamento en su Resolución de 13 de marzo de 2012; pide encarecidamente a la Comisión y a los Estados miembros que desarrollen políticas, en cooperación con los agentes sociales, para erradicar las diferencias de salario por razón de género, y que se centren en la integración de las mujeres en el mercado laboral y fomenten la igualdad de oportunidades en materia de movilidad;
34. Destaca que la educación de los hijos requiere una responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto y pide a los Estados miembros que ofrezcan a los trabajadores que se han instalado en ellos con su cónyuge o pareja y sus hijos, con independencia de su salario o cualificaciones, información relativa a los subsidios familiares disponibles en el Estado miembro de acogida, a los servicios de atención de niños y otras personas dependientes, educación preescolar y escolar y a la atención médica, así como libre acceso a los servicios públicos de empleo con arreglo a las normativas nacionales vigentes, para ayudar a dichos cónyuges o parejas a encontrar trabajo; reitera la necesidad de garantizar el derecho a la reagrupación familiar;
35. Pide a los Estados miembros que establezcan medidas de infraestructura para apoyar a los trabajadores móviles con familia y se ocupen del acceso a la educación y el cuidado de los niños, a la seguridad social, a los servicios de la comunidad; pide a los Estados miembros de origen y de acogida que desarrollen mecanismos para la integración y reintegración de trabajadores de gran movilidad, con familia; destaca que los empleadores deben reconocer en mayor medida el valor de las competencias interculturales adquiridas por las mujeres migrantes;

⁽¹⁾ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

Martes, 11 de junio de 2013

36. Alienta a los Estados miembros a luchar contra la pobreza y la exclusión social de las mujeres de todos los grupos de edad; pide a la Comisión y a los Estados miembros que tomen medidas para prevenir la feminización de la pobreza fomentando el empleo y el espíritu empresarial entre las mujeres, luchando contra las diferencias salariales y posibilitando la conciliación entre la vida laboral y familiar mediante la creación de estructuras para atender a los niños;
37. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que presten especial atención al problema de la pobreza entre las mujeres de edad avanzada debida al hecho de que reciben pensiones más reducidas, consecuencia también de los periodos de desempleo a los que deben enfrentarse para hacerse cargo de sus hijos o de otros miembros dependientes de la familia;
38. Insta a los Estados miembros a que alienten a los empleadores a flexibilizar el trabajo de las mujeres, especialmente de aquellas cuyos hijos se han quedado en el Estado miembro de origen, a fin de permitirles estar en contacto real y físico con ellos;
39. Invita a la Comisión y a los Estados miembros a fomentar el uso del teletrabajo en el seno de las empresas y administraciones, en condiciones salariales y sociales equitativas, a fin de evitar que las mujeres sufran una interrupción de su trayectoria profesional debido al traslado de su pareja;
40. Pide a los Estados miembros que participen activamente en la eliminación de obstáculos a la movilidad de los trabajadores prestando a los familiares y parejas servicios, como cursos para facilitar su integración a largo plazo en su nuevo entorno sociocultural, por ejemplo cursos de idiomas y de formación profesional, con el fin de garantizar su independencia y su dignidad;
41. Subraya la necesidad de atraer a las mujeres hacia los estudios y la formación en las profesiones MINT (matemáticas, informática y nuevas tecnologías) para superar la segregación laboral y la discriminación laboral; insta a los Estados miembros a fomentar en las mujeres, desde edad temprana, vocaciones y profesiones que requieran conocimientos científicos, técnicos, matemáticos y de ingeniería, que mejoren la inserción laboral y contribuyan a la transición entre los estudios, la formación profesional y el empleo; a este respecto, pide a los Estados miembros que proporcionen o sigan desarrollando servicios de orientación profesional y vocacional de calidad para las mujeres;
42. Insiste en el efecto positivo de atraer a las mujeres, desde una fase temprana, a profesiones en sectores clave con un elevado potencial de empleo, en particular la economía ecológica, el sector de la salud y la asistencia social y la economía digital;
43. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que tomen medidas para abordar la segregación por razón género por sectores, motivando a las personas desde un principio a dirigirse hacia los sectores pertinentes y tratando las condiciones que hacen que tales sectores sean menos atractivos para los hombres o las mujeres, como pueden ser, por una parte, unas condiciones de trabajo incompatibles con las responsabilidades de cuidado de otras personas y, por otra, el salario;
44. Reitera su petición a los Estados miembros para que promuevan la movilidad educativa y ocupacional: a) sensibilizando y ofreciendo información que sea de fácil acceso para todos; b) resaltando el valor añadido de la movilidad en las primeras etapas de la educación, (c) asegurando la convalidación de los resultados académicos de las experiencias de movilidad entre los Estados miembros, d) reduciendo las cargas administrativas y estimulando la cooperación entre las autoridades competentes de los distintos Estados miembros; e) reconociendo las estancias en el extranjero para la acumulación de derechos de pensión en el Estado miembro de origen;
45. Insta a la Comisión a hacer hincapié en todas las dimensiones de la educación y la formación profesionales, la educación superior y la educación de adultos, con objeto de mejorar la calidad de la enseñanza y lograr de este modo mejores perspectivas laborales de cara al futuro;
46. Pone de relieve que, desde su creación en 1987, el programa Erasmus, por sí solo, ha hecho posible la movilidad de más de 2,2 millones de estudiantes dentro de la UE y ha supuesto una importante contribución a la movilidad en la educación superior europea; confía, por tanto, en que en las futuras perspectivas financieras se reserve una cobertura financiera adecuada para todos los programas de apoyo a la movilidad y a la formación; pide a la Comisión y a los Estados

Martes, 11 de junio de 2013

miembros que continúen apoyando los programas europeos e internacionales de educación y estudios, y programas como Grundtvig, Comenius, Leonardo da Vinci, Jean Monet y Erasmus para facilitar la movilidad educativa y ocupacional de las mujeres en la UE y para permitir a los profesores pasar parte de su vida profesional en otro Estado miembro de la UE, contribuyendo de esta manera a promover el apego por la ciudadanía y la identidad europeas; destaca la importancia del nuevo programa plurianual en materia de educación, formación profesional, juventud y deportes, que se basan en las positivas experiencias de todos los programas europeos existentes en los ámbitos de la movilidad y la educación;

47. Insiste en la importancia de que los sistemas educativos tengan en cuenta la dimensión de género, ya que ofrecen a los niños diversidad de opciones a la hora de descubrir sus capacidades; hace hincapié en que los estudios muestran que una educación muy estereotipada desde el punto de vista del género contribuye a la segregación por géneros en el mercado laboral tanto en lo que se refiere a los sectores como a la ocupación; pide a la Comisión Europea y a los Estados miembros que combatan estos estereotipos;

48. Pone de relieve la necesidad de introducir garantías para los jóvenes en los Estados miembros, cuyo objetivo es mejorar el acceso de los jóvenes, y por tanto de las mujeres graduadas, al mercado laboral y facilitar la transición de la vida estudiantil al mercado laboral; destaca que las pautas de movilidad al comienzo de la carrera profesional tienen un papel fundamental a la hora de determinar posteriores cambios de empleo; recuerda sus dos Resoluciones, de 24 de mayo de 2012, sobre la Iniciativa de Oportunidades para la Juventud, y de 16 de enero de 2013, sobre la Garantía Juvenil; apela, por tanto, a la Comisión y a los Estados miembros a que apliquen sin demora el paquete de empleo juvenil, en particular en lo referido al objetivo «Tu primer trabajo EURES» y la Garantía Juvenil, con vistas a fomentar la movilidad educativa y laboral temprana en las mujeres jóvenes;

49. Insta asimismo a la Comisión a buscar soluciones para la coherencia entre la educación adquirida como resultado de la movilidad de los jóvenes y un empleo acorde con dicha educación, a fin de hacer más eficiente el proceso de movilidad en ambas fases, la educativa y la profesional;

50. Hace hincapié en que a fin de fortalecer el empleo y fomentar la lucha contra el desempleo a largo plazo es necesario tomar en consideración aumentar la movilidad no sólo de estudiantes y trabajadores, sino también de profesores y garantizar, así, la calidad de la enseñanza;

51. Hace hincapié en la necesidad de reforzar la dimensión social y mejorar el acceso a programas de movilidad educativa para las mujeres procedentes de entornos desfavorecidos, mujeres con pocos ingresos, en baja por maternidad o mujeres responsables de familias monoparentales;

52. Insta a los Estados miembros a dar a conocer las posibilidades de ayuda económica a la formación y de movilidad laboral de las mujeres, así como a facilitar el acceso a dicha información;

53. Destaca que las mujeres con discapacidad, las mujeres sin cualificaciones o con escasa formación y las madres solteras deben poder recibir información suficiente y apoyos adicionales para acceder a los programas existentes de movilidad en materia de formación, aprendizaje y educación;

54. Pide que se preste especial atención a las mujeres con discapacidad y subraya la necesidad de adoptar medidas y acciones para luchar contra la doble discriminación y promover la plena igualdad de derechos y oportunidades;

55. Considera que se debe prestar especial atención al respeto de los antecedentes culturales y tradiciones de las mujeres de las comunidades minoritarias;

56. Pide a los Estados miembros que fomenten los proyectos nacionales, regionales y locales para mejorar la tasa de participación laboral de las mujeres; pide a los Estados miembros que fomenten una mayor participación tanto de los hombres como de las mujeres en las actividades de voluntariado y solidarias en favor de la comunidad;

57. Subraya la necesidad de dedicar una atención especial a apoyar la movilidad de las mujeres de más de 45 años, más propensas que otras a aceptar condiciones de trabajo precarias;

58. Destaca la necesidad de incrementar el nivel de participación de las mujeres que se han desplazado a otro país en programas de formación permanente, incluidos los programas relativos al desarrollo de las competencias, y señala que también deben crearse programas para fortalecer la integración social;

Martes, 11 de junio de 2013

59. Pone de relieve que el desempleo y el problema de la inclusión en la comunidad laboral afecta a una amplia escala de grupos de edad entre las mujeres, que deben responder con inmediatez a las necesidades del mercado laboral, y acoge con satisfacción las medidas propuestas por la Comisión para hacer frente a los niveles inaceptables que han alcanzado el desempleo juvenil y la exclusión social, así como para ofrecer a los jóvenes puestos de trabajo, educación y formación; apoya las iniciativas adoptadas por la Comisión, como el mecanismo «WO.M.EN. Mobility Enhancement», y le pide que amplíe y mejore el alcance de los proyectos tendentes a aumentar la movilidad profesional de las mujeres;

60. Recalca las conclusiones del Año Europeo del Envejecimiento Activo y la Solidaridad Intergeneracional; pone de relieve la necesidad de fomentar el voluntariado y el intercambio de conocimientos y experiencias entre las mujeres de diferentes grupos de edad;

61. Insta a la Comisión a fomentar un reparto adecuado de los fondos para aquellos programas que promuevan el empleo femenino y la calidad de la formación de grupos desfavorecidos;

62. Recomienda la creación de una red europea de servicios de asesoramiento para ayudar a las comunidades locales a afrontar este problema mediante la difusión de información, conocimientos y orientación sobre la integración de la mujer; recomienda la promoción y el uso de instrumentos y redes y una financiación constante de las redes europeas existentes, así como de los instrumentos que facilitan la movilidad como Eures, Tu Europa y Europe Direct, que hacen que las mujeres puedan obtener más fácilmente información sobre sus derechos y oportunidades en los diferentes Estados miembros;

63. Encarga a su Presidente que remita esta Resolución al Consejo, a la Comisión y a los Gobiernos de los Estados miembros.

P7_TA(2013)0248

Plan estratégico para un servicio de telepeaje y un sistema de viñeta para vehículos particulares ligeros

Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de junio de 2013, relativa a un plan estratégico para un servicio europeo de telepeaje y un sistema de viñeta para vehículos particulares ligeros en Europa (2012/2296(INI))

(2016/C 065/06)

El Parlamento Europeo,

- Vista la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo relativa a la imposición de tasas nacionales a los vehículos particulares ligeros por el uso de la infraestructura vial (COM(2012)0199),
 - Vista la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo titulada «Implantación del Servicio Europeo de Telepeaje» (COM(2012)0474),
 - Visto el Libro Blanco sobre transporte de la Comisión titulado «Hoja de ruta hacia un espacio único europeo de transporte: por una política de transportes competitiva y sostenible» (COM(2011)0144),
 - Visto el artículo 48 de su Reglamento,
 - Visto el informe de la Comisión de Transportes y Turismo (A7-0142/2013),
- A. Considerando que el actual Servicio Europeo de Telepeaje (SET) introducido por la Comisión ha sido inoperante y que el concepto requiere un replanteamiento; considerando que algunos participantes en este mercado no ven en la actualidad que la adhesión a un sistema SET interoperable les pueda reportar beneficios económicos;
- B. Considerando que, a medida que se abandonen paulatinamente los carburantes fósiles, los ingresos de los Estados miembros en concepto de impuestos e impuestos especiales tenderán a disminuir;