



2017/2008(INI)

23.6.2017

OPINIÓN

de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales

para la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

sobre el empoderamiento económico de la mujer en los sectores público y privado de la Unión
(2017/2008(INI))

Ponente de opinión: Tania González Peñas

PA_NonLeg

SUGERENCIAS

La Comisión de Empleo y Asuntos Sociales pide a la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, competente para el fondo, que incorpore las siguientes sugerencias en la propuesta de Resolución que apruebe:

- A. Considerando que las barreras estructurales que frenan el empoderamiento económico de las mujeres se originan en múltiples formas de desigualdad, estereotipos y discriminación que se cortan, tanto en la esfera pública como en la privada;
- B. Considerando que un mayor empoderamiento económico de la mujer y la mejora de la igualdad de género representan una oportunidad económica que tendrá un fuerte impacto positivo en el PIB de la Unión y se traducirá de aquí a 2050 en un aumento del PIB per cápita de la Unión de entre un 6,1 % y un 9,6 %¹, y que eliminar las diferencias por razón de género en materia de empleo dará lugar a un aumento del crecimiento de entre un 15 % y un 45 % en los Estados miembros²; que, teniendo en cuenta los ingresos no percibidos, las cotizaciones sociales perdidas y los costes adicionales para las finanzas públicas, el coste anual total de la menor tasa de empleo femenino ascendió a 370 000 millones EUR en 2013, lo que corresponde al 2,8 % del PIB de la Unión³, mientras que la mejora de la igualdad de género se traduciría en 10,5 millones de puestos de trabajo adicionales⁴;
- C. Considerando que la participación de la mujer en la economía y su empoderamiento económico son fundamentales para que las mujeres puedan tener control sobre su vida y ejercer influencia en la sociedad, así como para aumentar el acceso de la mujer a los recursos económicos y a oportunidades como el empleo, los servicios financieros, los bienes inmuebles y otros activos, y al desarrollo de capacidades; que resulta esencial garantizar que mujeres y hombres gocen de los mismos derechos y oportunidades para participar en la vida económica y en el mercado laboral, que no solo resulta crucial sino fundamental para el crecimiento económico de la Unión, y que conllevaría un efecto positivo para el PIB, el carácter inclusivo y la competitividad de las empresas, así como para los retos relacionados con el envejecimiento de la población;
- D. Considerando que la Estrategia Europa 2020 establece el objetivo para la Unión de que el 75 % de hombres y mujeres estén empleados para 2020 y, en particular, de que se reduzca la brecha de género en materia de empleo; que serán necesarios esfuerzos coordinados para facilitar la participación de las mujeres en el mercado laboral;
- E. Considerando que la maternidad no se puede contemplar como un obstáculo al desarrollo profesional de las mujeres y, por tanto, a su emancipación;
- F. Considerando que mujeres y hombres gozan de los mismos derechos y obligaciones por lo

¹ Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE); «Economic benefits of gender equality in the EU» (Beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión) (2017), página 3.

http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/economic_benefits_of_gender_equality_briefing_paper.pdf

² http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-1527_en.htm?locale=en

³ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

⁴ Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE); «Economic benefits of gender equality in the EU» (Beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión) (2017), página 3.

http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/economic_benefits_of_gender_equality_briefing_paper.pdf

que se refiere a la paternidad (salvo por lo que respecta a la recuperación del parto), dado que la carga de la crianza de los hijos debe ser compartida, por lo que no puede ser un cometido exclusivo de las madres;

- G. Considerando que, en los hogares en los que el hijo más joven es menor de siete años, los hombres pasan 41 horas a la semana realizando un trabajo remunerado y 15 horas realizando un trabajo no remunerado, mientras que las mujeres pasan 32 horas semanales realizando un trabajo remunerado y 39 horas realizando un trabajo no remunerado;
 - H. Considerando que la conciliación entre el trabajo y la vida familiar es esencial para dinamizar la carrera profesional de las mujeres, y que requiere la existencia de estructuras públicas y privadas de cuidado de los niños;
 - I. Considerando que, pese a que las mujeres representan casi el 60 % de los graduados de la Unión, continúan estando infrarrepresentadas en las ciencias, las matemáticas, la informática, la ingeniería y carreras afines, debido a factores persistentes que suponen obstáculos; destaca, como consecuencia, que la desigualdad en las profesiones está adquiriendo nuevas formas y, pese a la inversión en educación, las jóvenes aún tienen el doble de posibilidades que los jóvenes de estar económicamente inactivas; considerando que se estima que los empleos en el sector de las TIC y de la informática desempeñarán un papel significativo a corto plazo, tanto en términos de oferta como de remuneración, y que es de suma importancia atraer a un mayor número de mujeres para que estudien estas materias;
 - J. Considerando que, según las previsiones, si el nivel de productividad de las mujeres se elevara hasta equipararse con el de los hombres, el PIB de la Unión podría crecer en un 27 %;
 - K. Considerando que, según los estudios de la OCDE, las empresas con más mujeres en sus juntas de dirección experimentan mayores beneficios en comparación con las juntas directivas compuestas solo por hombres, incluso a pesar de que en 2014 las mujeres representaban únicamente el 20,2 % de los miembros de las juntas directivas de las sociedades cotizadas registradas en los países de la Unión;
1. Opina que el empoderamiento económico de la mujer es esencial para reducir la pobreza y promover el desarrollo económico; insiste, no obstante, en que el logro de la independencia económica no es más que un primer paso para el empoderamiento económico de la mujer, mientras que la igualdad en el terreno político, social y cultural también es necesaria para empoderar a la mujer en los sectores público y privado; considera que el empoderamiento económico de la mujer y la consolidación de sus derechos fundamentales pasa por la aplicación por parte de los Estados miembros del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; pide a la Comisión y a los Estados miembros que garanticen dicho principio, tal y como se define en el artículo 157 del TFUE, y que luchen contra la discriminación directa e indirecta en el mercado laboral para lograr el empoderamiento económico de la mujer;
 2. Pide a los Estados miembros que apliquen plenamente la Directiva sobre igualdad en el empleo en el ámbito laboral y la Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma; pide a la

Comisión que garantice una mejor aplicación de dichas Directivas y que fomente la aplicación de planes relacionados con la igualdad de género entre las empresas;

3. Pide a los Estados miembros que promuevan los derechos de las mujeres y la igualdad de género y el bienestar social luchando contra las brechas en materia salarial y de pensiones, abordando y eliminando las infracciones de la legislación de lucha contra la discriminación en el empleo, luchando contra las formas precarias, inseguras y no deseables de trabajo y empleo, entendiendo por trabajo precario las formas de empleo que no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la Unión o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada, tales como el empleo discontinuo, la mayoría de los contratos temporales, los contratos de «cero horas» o el trabajo a tiempo parcial no voluntario, así como creando unas condiciones que garanticen el derecho a pasar del trabajo a jornada parcial voluntario al trabajo a jornada completa;
4. Lamenta la persistencia de la brecha salarial de género, que constituye un incumplimiento del principio fundamental de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo consagrado en el artículo 157 del TFUE y que afecta, en particular, a las mujeres que tienen hijos y que los están criando; pide a la Unión y a los Estados miembros que establezcan y apliquen políticas, en colaboración con los interlocutores sociales y las organizaciones de defensa de la igualdad de género, destinadas a reducir la brecha salarial de género; pide a los Estados miembros que lleven a cabo periódicamente evaluaciones comparativas de salarios como complemento de estos esfuerzos;
5. Destaca que prevenir y eliminar la brecha de género de las pensiones y reducir la pobreza de las mujeres de edad avanzada depende, ante todo, de crear condiciones para que las mujeres puedan realizar las mismas cotizaciones al régimen de pensiones mediante una mayor inclusión en el mercado laboral y garantizando la igualdad de oportunidades en cuanto a la remuneración, la promoción profesional y las posibilidades de trabajar a tiempo completo;
6. Subraya que deben abordarse las causas y consecuencias de la brecha de género de las pensiones, dado que constituye un obstáculo para la independencia económica de las mujeres en la vejez, momento en el que se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza que los hombres; destaca la importancia de que los regímenes fiscales y los sistemas de seguridad social en los Estados miembros estén exentos de desincentivos para que la segunda fuente de ingresos familiares trabaje o trabaje más, ya que las mujeres son, con frecuencia, la segunda fuente de ingresos familiares; invita a los Estados miembros a que sustituyan los modelos de unidad familiar por la individualización de los derechos en materia impositiva y de seguridad social, a fin de garantizar que las mujeres tengan derechos individuales y de contrarrestar la situación de dependencia a través de sus parejas o del Estado;
7. Hace hincapié en que las formas flexibles de trabajo posibilitan una mejor conciliación de la vida laboral y familiar para las mujeres y pueden contribuir positivamente a la inclusión en el ámbito laboral de mujeres provenientes de grupos desfavorecidos;
8. Pide a los Estados miembros que mejoren las condiciones generales de trabajo, incluida una organización del tiempo de trabajo que favorezca la vida familiar, en consulta con los trabajadores;

9. Insta a los Estados miembros a que garanticen un permiso y una remuneración por paternidad adecuados con el fin de garantizar las mismas oportunidades para el desarrollo profesional de mujeres y hombres;
10. Subraya la necesidad de que se elimine la segregación de género de carácter horizontal y vertical del mercado laboral atacando las causas directas e indirectas, abordando los comportamientos y estereotipos sociales discriminatorios, diversificando las opciones profesionales de mujeres y hombres, y promoviendo la igual participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, la educación de calidad, la formación formal y no formal y la formación a lo largo de toda la vida, así como la corresponsabilidad en los cuidados; pide a la Comisión y a los Estados miembros que apliquen medidas encaminadas a reducir los estereotipos de género y la segregación en el mercado laboral, la educación y la formación, así como en las tareas domésticas y las responsabilidades en materia de cuidados, en aras de mejorar los futuros ingresos y condiciones socioeconómicas de las mujeres;
11. Recuerda que la financiación pública y privada sostenible de la educación constituye la base de una sociedad inclusiva, socialmente justa y democrática, y que esta prioridad debe reflejarse en los presupuestos; pone de relieve el especial papel que desempeña la educación de las niñas y de las jóvenes para sus perspectivas laborales y empoderamiento económico futuros; pide, en este sentido, a los Estados miembros que refuercen las políticas y aumenten la inversión en una educación y una formación de calidad y que promuevan los sectores y ocupaciones en los que las mujeres están infrarrepresentadas, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), así como que aumenten el empleo femenino en dichos puestos de trabajo de calidad; pone de relieve la importancia de la educación y formación profesionales (EFP) a la hora de diversificar las elecciones profesionales y brindar a mujeres y hombres oportunidades laborales no tradicionales; recuerda la importancia que reviste el que en los sistemas educativos se haga hincapié en el principio de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el principio de igual derecho a participar en la vida económica;
12. Señala que la rápida propagación de la tecnología digital incide profundamente en el mercado laboral, al cambiar las cadenas de valor, las condiciones y la naturaleza del trabajo; observa que las oportunidades que presenta la digitalización pueden servir como instrumento eficaz para una mayor inclusión de la mujer en el mercado laboral, así como para una mejor conciliación de las obligaciones profesionales y domésticas tanto para las mujeres como para los hombres; señala, asimismo, que la digitalización se traduce en una demanda creciente de competencias, al objeto de abordar la brecha digital existente entre hombres y mujeres; señala que la demanda de nuevas competencias, en especial en el ámbito de las TIC, ha de abordarse mediante la formación, así como la educación complementaria y el aprendizaje continuo, en aras de fomentar la alfabetización digital y abordar la brecha de género existente con el fin de ampliar el número de candidatos altamente cualificados; pide, por tanto, a los Estados miembros y a la Comisión que intensifiquen sus esfuerzos orientados a fomentar la inclusión en el contexto de las TIC y promover las competencias digitales y la alfabetización digital entre las mujeres y las niñas, que continúan estando infrarrepresentadas en este sector, lo que podría contribuir a su empoderamiento e independencia económicos y llevar a la reducción de la brecha salarial de género total;

13. Pide a la Comisión, junto con los Estados miembros, que promueva y apoye el emprendimiento femenino, habida cuenta de que puede aportar a las mujeres el conocimiento que necesitan para fundar o fundar conjuntamente su propia empresa sobre la base de sus ideas innovadoras; resulta crucial, en este sentido, que se facilite información relativa al acceso a la formación y se ayude a las mujeres emprendedoras a acceder a fuentes de financiación alternativas, oportunidades para establecer contactos empresariales, así como a asesoramiento sobre la puesta en marcha, la gestión y el crecimiento de sus empresas en sus primeras fases;
14. Pide a los Estados miembros que apoyen la reincorporación al trabajo de las mujeres que hayan interrumpido su carrera profesional para el cuidado de personas dependientes mediante políticas activas de empleo y de formación específicas;
15. Hace hincapié en la necesidad de velar por que los fondos estructurales y de inversión se utilicen para mejorar la educación y la formación con el fin de mejorar el acceso al mercado laboral y luchar contra el desempleo, la pobreza y la exclusión social de las mujeres; destaca que el 20 % del FSE destinado a medidas de inclusión social y proyectos de innovación social podría utilizarse de manera más activa para apoyar iniciativas como los pequeños proyectos locales concebidos para empoderar a las mujeres víctimas de la pobreza y la exclusión social;
16. Pide a los Estados miembros medidas legislativas y no legislativas para garantizar los derechos económicos y sociales de los trabajadores en los llamados sectores feminizados; destaca que es importante evitar la presencia desproporcionada de mujeres en el empleo precario, y recuerda que es necesario luchar contra el carácter precario de esos sectores, como el trabajo doméstico o los cuidados; reconoce que el trabajo doméstico y la prestación de servicios a los hogares, que están ampliamente feminizados, a menudo se desempeñan como trabajo no declarado; Pide a la Comisión y a los Estados miembros que fomenten y desarrollen en mayor medida el sector formal de los servicios domésticos y que reconozcan —también a través de la Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado— los servicios a los hogares, el empleo y el cuidado familiar como un sector económico valioso con un potencial de creación de empleo que precisa estar mejor regulado en el seno de los Estados miembros con vistas a crear una posición segura para los trabajadores domésticos y a dotar a las familias de la capacidad para asumir su función como empleadores, así como de oportunidades para la conciliación de la vida privada y la profesional para las familias trabajadoras;
17. Señala la importancia del sector del trabajo doméstico y de los cuidados y su potencial de creación de empleo, e insiste en la necesidad de que se genere empleo de calidad por el que se creen puestos de trabajo dignos en la economía asistencial en los sectores público y privado; subraya la importancia de que se amplíe la protección social y se aumenten los salarios en sectores en los que las mujeres conforman la mayoría de la mano de obra, como profesionales de cuidados personales, limpiadoras y ayudantes, personal de restauración y profesionales sanitarios de nivel medio, entre otros;
18. Hace hincapié en la importancia de que se preste atención a las necesidades específicas y los retos polifacéticos de algunos de los grupos vulnerables que se enfrentan a obstáculos concretos para entrar en el mercado laboral, como las jóvenes, las mujeres en zonas rurales y las mujeres con discapacidades, así como las refugiadas y las mujeres migrantes;

pide a los Estados miembros que garanticen un rápido y fácil acceso de las mismas a una formación de calidad, incluidos períodos de prácticas, con el fin de garantizar la plena integración de los refugiados en nuestras sociedades y en el mercado laboral, teniendo en cuenta sus habilidades y competencias, talentos y conocimientos especializados tanto formales como informales; pide a los Estados miembros que apliquen medidas para evitar la discriminación cruzada que sufren en especial las mujeres en situaciones vulnerables; subraya la importancia de la correcta implementación de la Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo y de la Directiva 2000/43/CE relativa a la igualdad de trato con independencia de su origen racial o étnico;

19. Pide a los Estados miembros y a la Comisión que implementen y mejoren la aplicación práctica de la legislación y las políticas laborales ya existentes y que mejoren dicha legislación y dichas políticas, si procede, a fin de proteger a las mujeres frente a la discriminación directa e indirecta, especialmente en la selección, contratación, fidelización, formación profesional y promoción de las mujeres en el empleo, tanto en el sector público como en el privado, y que ofrezcan a las mujeres la igualdad de oportunidades en cuanto a remuneración y promoción profesional;
20. Destaca la importancia del principio de neutralidad de género en los sistemas de evaluación y clasificación de empleo, tanto en el sector público como en el privado; acoge con satisfacción los esfuerzos de los Estados miembros para promover la adopción de políticas que eviten la discriminación en la contratación de personal, y les insta a promover el currículum sin identificación de género para disuadir a las empresas y la administración pública de albergar un sesgo de género durante el proceso de contratación; pide a la Comisión que estudie la posibilidad de crear un currículum Europass anonimizado; sugiere a los Estados miembros que desarrollen programas de lucha contra los estereotipos sociales y de género, en especial entre los más jóvenes, a fin de evitar una categorización profesional de los escalafones que, con frecuencia, limita el acceso de las mujeres a los puestos y empleos mejor remunerados;
21. Pide a los Estados miembros que pongan en marcha políticas proactivas y una inversión adecuada destinadas y diseñadas para ayudar a las mujeres y los hombres a entrar, reincorporarse, permanecer y progresar en el mercado laboral después de un permiso familiar o de prestación de cuidados con un empleo sostenible y de calidad, en consonancia con el artículo 27 de la Carta Social Europea; destaca, en particular, la necesidad de garantizar el regreso al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente o similar, la protección contra el despido o un trato menos favorable a raíz de un embarazo o de una solicitud o utilización de permiso parental, así como un periodo de protección después de la reincorporación para poder volver a adaptarse a su puesto de trabajo;
22. Insta a los Estados miembros a que apliquen, cuando proceda, regímenes de protección parental consistentes en permisos de maternidad y paternidad exclusivos y de uso obligatorio para cada uno de los progenitores, así como un permiso parental que pueda usarse por decisión conjunta de los padres, a fin de reconocer los derechos de ambos progenitores y de limitar la presunción, por parte del empleador, de que las responsabilidades parentales son competencia exclusiva de la madre;
23. Destaca que la remuneración y las contribuciones a la seguridad social deben seguir siendo abonadas durante los permisos;

24. Destaca la importancia de una representación equitativa de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones tanto en el sector público como en el privado; recuerda la importancia de la Directiva sobre mujeres en los consejos de administración, que tiene por objeto equilibrar el porcentaje del sexo infrarrepresentado entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, con la excepción de las pequeñas y medianas empresas; pide asimismo a los Estados miembros que concluyan los trabajos en el Consejo para poder entablar negociaciones con el Parlamento con objeto de lograr el objetivo de que, para 2020, un mínimo del 40 % de los directores no ejecutivos de las consejos de administración de las sociedades cotizadas sean mujeres; pide a los Estados miembros y a las empresas que mejoren el equilibrio de género en los puestos de dirección en el mercado laboral, en las estructuras e instituciones de toma de decisiones económicas y políticas, así como en las empresas y los consejos de administración, a través de, por ejemplo, cuotas de género;
25. Destaca que el acceso al crédito, a servicios financieros y a asesoramiento es fundamental para el empoderamiento de las mujeres que se enfrentan a la exclusión social a la hora de emprender y para aumentar su representación en el sector privado; recomienda, por lo tanto, que se estudie un uso más flexible y menos burocrático del Fondo Europeo para Inversiones Estratégicas (FEIE) y del Fondo Social Europeo (FSE), a efectos de apoyar a las mujeres emprendedoras en la fase de puesta en marcha;
26. Alienta el liderazgo de la mujer en los sindicatos y las organizaciones de trabajadores e insta a todos los dirigentes sindicales a que garanticen una representación igualitaria y a que representen eficazmente los intereses de las trabajadoras;
27. Hace hincapié en la importancia de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en el empoderamiento económico de las trabajadoras, e insta a que se revisen las categorías laborales cuando los prejuicios basados en el género relacionados con las categorías laborales puedan dar lugar a puestos de trabajo diferentes que desempeñan las mismas tareas;
28. Pide a los Estados miembros que refuercen y hagan valer el pleno ejercicio del derecho a la negociación colectiva en los sectores público y privado; pide en especial a los interlocutores sociales que utilicen la negociación colectiva a fin de avanzar en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, velar por que la legislación en materia de igualdad de trato se aplique en la práctica, así como abordar la brecha salarial de género y luchar contra ella; subraya, en este sentido, que los interlocutores sociales poseen un gran potencial para apoyar la igualdad de género en el mercado laboral planteando activamente la cuestión de una retribución igualitaria y digna para mujeres y hombres durante la negociación colectiva; considera que un ejemplo de buena práctica es la designación de representantes de la igualdad con el fin de concienciar, informar y ejercer de enlace con respecto a la igualdad de género en el trabajo;
29. Pide a los Estados miembros que impulsen y hagan cumplir políticas públicas de asistencia social y que garanticen la disponibilidad y el acceso a servicios asistenciales asequibles, de calidad elevada y de acceso universal para los niños, las personas de edad avanzada y otras personas dependientes mediante una revisión al alza de los objetivos de Barcelona relativos a las guarderías; pide asimismo a los Estados miembros que definan objetivos similares en lo que respecta a los servicios de cuidados de larga duración y

promuevan el reparto equitativo de las tareas domésticas no remuneradas y la corresponsabilidad en los cuidados; señala que la disponibilidad de cuidados infantiles es una condición indispensable para que las mujeres puedan desarrollar su potencial en el lugar de trabajo, así como para que las familias puedan conciliar la vida profesional y la vida privada y para aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral; recuerda el importante papel de los servicios públicos para lograr la igualdad de género; señala que los gastos efectuados en estos ámbitos deben considerarse inversiones que aportarán rendimientos económicos;

30. Hace hincapié en la necesidad de eliminar las desigualdades de género en el trabajo retribuido y no retribuido y de promover un reparto equitativo de las responsabilidades, los costes y el cuidado de los hijos y otras personas dependientes entre las mujeres y los hombres, pero también en la sociedad en su conjunto, a efectos de garantizar su posición como perceptores de ingresos y cuidadores en condiciones de igualdad; resalta, en este sentido, la necesidad de que se elaboren propuestas concretas destinadas a mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada;
31. Pide a los legisladores que presenten nuevas medidas eficaces destinadas a mejorar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, también mediante propuestas legislativas en lo que respecta a los permisos de maternidad, de paternidad, los permisos parentales y para cuidados, con el fin de promover la igualdad de género mediante la mejora del acceso al mercado laboral de la mujer y el reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidados entre mujeres y hombres;
32. Insta a los Estados miembros a que integren en su legislación laboral mecanismos de incentivo para la creación de horarios de trabajo flexibles y modelos de trabajo a distancia, que faciliten el que los padres puedan cuidar de sus hijos después de clase y ayuden a encontrar un equilibrio entre las responsabilidades laborales y las familiares; subraya al mismo tiempo que los trabajadores y los empresarios tienen la responsabilidad compartida de diseñar y acordar las modalidades más apropiadas;
33. Pide a los Estados miembros que, tras un examen de las mejores prácticas, garanticen licencias de descanso a los progenitores que se encargan de la crianza de hijos con discapacidad, con especial atención a las madres solteras;
34. Insta a los Estados miembros a que inviertan en centros extraescolares de aprendizaje no formal y carácter lúdico que puedan actuar como centros de apoyo a los niños, en especial después del horario de funcionamiento de colegios y guarderías, a fin de dar respuesta al desfase de horarios entre escuelas y empresas;
35. Anima a los Estados miembros, sobre la base de las disposiciones de la Directiva 2014/24/UE sobre contratación pública, a promover el uso de cláusulas sociales en la contratación pública en cuanto herramienta para reforzar la igualdad entre mujeres y hombres cuando exista legislación pertinente a nivel nacional y que pueda servir de base para las cláusulas sociales;
36. Subraya la importancia de las iniciativas nacionales que faciliten el acceso a la financiación para las empresarias y destaca, a este respecto, el potencial de microcréditos;
37. Pide a los Estados miembros que integren la perspectiva de género en sus políticas

nacionales relacionadas con la capacitación y el mercado laboral, y que incluyan tales medidas en sus planes de acción nacionales o como parte del Semestre Europeo, en consonancia con las orientaciones para las políticas de empleo.

INFORMACIÓN SOBRE LA APROBACIÓN EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

Fecha de aprobación	21.6.2017
Resultado de la votación final	+: 35 -: 4 0: 3
Miembros presentes en la votación final	Guillaume Balas, Brando Benifei, Mara Bizzotto, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Marian Harkin, Czesław Hoc, Danuta Jazłowiecka, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Elisabeth Morin-Chartier, João Pimenta Lopes, Georgi Pirinski, Marek Plura, Terry Reintke, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Romana Tomc, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Jana Žitňanská
Suplentes presentes en la votación final	Georges Bach, Lynn Boylan, Miapetra Kumpula-Natri, António Marinho e Pinto, Tamás Meszerics, Joachim Schuster, Michaela Šojdrová
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Xabier Benito Ziluaga, Monika Smolková, Milan Zver

VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EMITIR OPINIÓN

35	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, Marinho e Pinto, Robert Rochefort
GUE/NGL	Xabier Benito Ziluaga, Lynn Boylan, Rina Ronja Kari
PPE	Georges Bach, Danuta Jazłowiecka, Adam Kósa, Jérôme Lavrilleux, Verónica Lope Fontagné, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Sofia Ribeiro, Anne Sander, Sven Schulze, Michaela Šojdrová, Romana Tomc, Milan Zver,
S&D	Guillaume Balas, Brando Benifei, Vilija Blinkevičiūtė, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Jan Keller, Miapetra Kumpula-Natri, Georgi Pirinski, Joachim Schuster, Siôn Simon, Monika Smolková, Marita Ulvskog
VERTS/ALE	Jean Lambert, Tamás Meszerics, Terry Reintke

4	-
ECR	Czesław Hoc, Ulrike Trebesius, Jana Žitňanská
NI	Lampros Fountoulis

3	0
ENF	Mara Bizzotto
GUE/GNL	João Pimenta Lopes
PPE	Jeroen Lenaers

Explicación de los signos utilizados

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones