

Wtorek, 15 stycznia 2019 r.

P8\_TA(2019)0010

**Uwzględnianie aspektu płci w Parlamencie Europejskim****Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 15 stycznia 2019 r. w sprawie uwzględniania aspektu płci w Parlamencie Europejskim (2018/2162(INI))**

(2020/C 411/02)

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE), w których zasada równouprawnienia płci została uznana za podstawową wartość Unii,
- uwzględniając Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), w szczególności jego art. 8 i 19,
- uwzględniając art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, który zawiera szczegółowe postanowienia w sprawie horyzontalnej zasady równości kobiet i mężczyzn, a także art. 6 TUE uznający, że Karta ma taką samą moc prawną jak Traktaty,
- uwzględniając Konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (EKPC),
- uwzględniając Powszechną deklarację praw człowieka z 1948 r.,
- uwzględniając Konwencję w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW), przyjętą przez ONZ w 1979 r.,
- uwzględniając konwencję stambulską o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej z dnia 11 maja 2011 r.,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 24 listopada 2016 r. w sprawie przystąpienia UE do Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając deklarację pekińską i pekińską platformę działania, przyjęte podczas Czwartej Światowej Konferencji w sprawie Kobiet w dniu 15 września 1995 r., późniejsze dokumenty końcowe przyjęte na posiedzeniach specjalnych Organizacji Narodów Zjednoczonych Pekin + 5 (2000 r.), Pekin + 10 (2005 r.) i Pekin + 15 (2010 r.), a także dokument końcowy z konferencji przeglądowej Pekin + 20,
- uwzględniając swoje rezolucje z dnia 10 lutego 2010 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – rok 2009 <sup>(2)</sup>, z dnia 8 marca 2011 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – rok 2010 <sup>(3)</sup>, z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – rok 2011 <sup>(4)</sup>, z dnia 10 marca 2015 r. w sprawie postępów w dążeniu do równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2013 r. <sup>(5)</sup>, a także z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w latach 2014–2015 <sup>(6)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 marca 2003 r. w sprawie uwzględniania aspektu płci w Parlamencie Europejskim <sup>(7)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie zintegrowanego podejścia do równouprawnienia kobiet i mężczyzn w ramach prac komisji <sup>(8)</sup>,

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 224 z 27.6.2018, s. 96.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 341 E z 16.12.2010, s. 35.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 199 E z 7.7.2012, s. 65.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 251 E z 31.8.2013, s. 1.

<sup>(5)</sup> Dz.U. C 316 z 30.8.2016, s. 2.

<sup>(6)</sup> Dz.U. C 263 z 25.7.2018, s. 49.

<sup>(7)</sup> Dz.U. C 61 E z 10.3.2004, s. 384.

<sup>(8)</sup> Dz.U. C 244 E z 18.10.2007, s. 225.

**Wtorek, 15 stycznia 2019 r.**

- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 22 kwietnia 2009 r. w sprawie zintegrowanego podejścia do kwestii równouprawnienia kobiet i mężczyzn w ramach prac komisji i delegacji <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 7 maja 2009 r. w sprawie uwzględniania tematyki płci w stosunkach zewnętrznych UE oraz w procesie budowania pokoju i ugruntowywania tożsamości narodowej <sup>(2)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 marca 2012 r. w sprawie udziału kobiet w podejmowaniu decyzji politycznych <sup>(3)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 9 czerwca 2015 r. w sprawie strategii UE na rzecz równości kobiet i mężczyzn w okresie po 2015 r. <sup>(4)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 3 lutego 2016 r. w sprawie nowej strategii na rzecz praw kobiet i równouprawnienia płci w Europie po roku 2015 <sup>(5)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 8 marca 2016 r. w sprawie uwzględniania aspektu płci w pracach Parlamentu Europejskiego <sup>(6)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 26 października 2017 r. w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE <sup>(7)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk <sup>(8)</sup>,
- uwzględniając Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej ustanowione w rozporządzeniu Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 <sup>(9)</sup>, w szczególności jego art. 1 lit. c) i d),
- uwzględniając wydaną w 2018 r. broszurę zatytułowaną „Kobiety w Parlamencie Europejskim”,
- uwzględniając opublikowane w sierpniu 2018 r. sprawozdanie roczne w sprawie zasobów kadrowych Parlamentu Europejskiego za 2017 r.,
- uwzględniając wytyczne dotyczące języka neutralnego płciowo w Parlamencie Europejskim,
- uwzględniając skierowane do Prezydium Parlamentu Europejskiego sprawozdanie Dimitriosa Papadimoulisa, wiceprzewodniczącego Parlamentu Europejskiego i przewodniczącego Grupy Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci i Różnorodności, zatytułowane „Równość kobiet i mężczyzn w Sekretariacie Parlamentu Europejskiego – aktualna sytuacja i perspektywy na lata 2017–2019”, które zostało przyjęte na posiedzeniu Prezydium w dniu 16 stycznia 2017 r.,
- uwzględniając plan działania na lata 2017–2019 dotyczący realizacji sprawozdania pt. „Równość kobiet i mężczyzn w Sekretariacie Parlamentu Europejskiego – aktualna sytuacja i perspektywy na lata 2017–2019”,
- uwzględniając plan działania na rzecz promowania równouprawnienia płci i różnorodności w Sekretariacie Parlamentu Europejskiego na lata 2014–2019,
- uwzględniając mandat Grupy Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci i Różnorodności,
- uwzględniając swoje wytyczne dotyczące równości w odniesieniu do członków komisji selekcyjnych i osób rekrutujących zasiadających w komisjach selekcyjnych,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 19 lipca 2017 r. pt. „Lepsze miejsce pracy dla wszystkich: od równych szans do różnorodności i integracji (C(2017)5300) <sup>(10)</sup> oraz stanowiącą jego część kartę na rzecz różnorodności i integracji <sup>(11)</sup>,
- uwzględniając dokument roboczy służb Komisji z dnia 3 grudnia 2015 r. zatytułowany „Strategiczne zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci w latach 2016–2019” (SWD(2015)0278) <sup>(12)</sup>,

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 184 E z 8.7.2010, s. 18.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 212 E z 5.8.2010, s. 32.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 251 E z 31.8.2013, s. 11.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 407 z 4.11.2016, s. 2.

<sup>(5)</sup> Dz.U. C 35 z 31.1.2018, s. 35.

<sup>(6)</sup> Dz.U. C 50 z 9.2.2018, s. 15.

<sup>(7)</sup> Dz.U. C 346 z 27.9.2018, s. 192.

<sup>(8)</sup> Teksty przyjęte, P8\_TA(2018)0331.

<sup>(9)</sup> Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 1.

<sup>(10)</sup> <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>

<sup>(11)</sup> <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>

<sup>(12)</sup> [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203\\_strategic\\_engagement\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf)

Wtorek, 15 stycznia 2019 r.

- uwzględniając strategię Rady Europy na rzecz równości płci na lata 2018–2023 <sup>(1)</sup>,
  - uwzględniając wspólne oświadczenie Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji z dnia 19 listopada 2013 r. w sprawie uwzględniania aspektu płci, które stanowi załącznik do rezolucji ustawodawczej Parlamentu Europejskiego w sprawie projektu rozporządzenia Rady w sprawie określenia wieloletnich ram finansowych na lata 2014–2020 i które załączono do wieloletnich ram finansowych (WRF) <sup>(2)</sup>,
  - uwzględniając sprawozdanie Unii Międzyparlamentarnej z 2011 r. zatytułowane „Parlamenty wyczulone na kwestie równości płci: ogólny przegląd dobrych praktyk”,
  - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A8-0429/2018),
- A. mając na uwadze, że zasada równouprawnienia płci stanowi podstawową zasadę UE i jest zapisana w Traktatach UE i w Karcie praw podstawowych; mając na uwadze, że zgodnie z art. 8 TFUE Unia Europejska we wszystkich swoich działaniach zmierza do zniesienia nierówności, wspierania równouprawnienia płci i zwalczania dyskryminacji przy określaniu i realizacji swoich polityk i działań;
- B. mając na uwadze, że osiągnięcie równouprawnienia płci ma w ogólnym ujęciu zasadnicze znaczenie dla ochrony praw człowieka, funkcjonowania demokracji, poszanowania praworządności oraz wzrostu gospodarczego, włączenia społecznego i zrównoważonego rozwoju, a uwzględnienie wymiaru płci ma znaczenie dla wszystkich obszarów polityki wchodzących w zakres kompetencji UE;
- C. mając na uwadze, że prawo do równości i gwarancja niedyskryminacji są podstawowymi zasadami leżącymi u podstaw uwzględniania aspektu płci; mając na uwadze, że uwzględnianie aspektu płci oznacza ukierunkowanie na prawa, perspektywy i dobrostan kobiet, dziewcząt, osób LGBTIQ i osób o dowolnej tożsamości płciowej;
- D. mając na uwadze, że postępy w osiąganiu równości płci w UE nie tylko ulegają stagnacji w całej Unii, ale również odnotowuje się znaczne opóźnienia w tym względzie w niektórych państwach członkowskich;
- E. mając na uwadze, że konwencja stambulska podkreśla znaczenie zmiany mentalności i nastawienia w celu wyrwania się ze spirali przemocy ze względu na płeć bez względu na formę, jaką ta przemoc przybiera; mając na uwadze, że w związku z tym konieczne jest kształcenie na wszystkich szczeblach i we wszystkich grupach wiekowych w zakresie równości między kobietami a mężczyznami, przełamywania stereotypów ról przypisywanych płci oraz poszanowania integralności osobistej;
- F. mając na uwadze, że środki finansowe i zasoby kadrowe przeznaczane na zapewnianie rzeczywistych postępów w uwzględnianiu aspektu płci w kierunkach polityki, programach, inicjatywach i działaniach UE nie są wystarczające;
- G. mając na uwadze, że ludność Unii Europejskiej składa się w połowie z kobiet i w połowie z mężczyzn, ale skład Parlamentu Europejskiego odzwierciedla wyraźnie niedostateczną reprezentację kobiet, ponieważ stanowią one jedynie 36,1 % posłów; mając na uwadze, że o tej różnicy dodatkowo świadczy skład Prezydium Parlamentu, w którym zasiada 7 kobiet i 13 mężczyzn; mając na uwadze, że zrównoważona pod względem płci reprezentacja i różnorodność w organach Parlamentu przyczyniają się do przełamywania stereotypów, ograniczania dyskryminacji i zwiększania demokratycznej reprezentacji obywateli UE oraz legitymizacji podejmowanych przez Parlament decyzji;
- H. mając na uwadze, że kobiety stanowiły zaledwie 11 % osób mianowanych na stanowiska kierownicze wyższego szczebla w Parlamencie (dyrektorzy generalni i dyrektorzy) w 2016 r. i zaledwie 33 % w 2017 r.;
- I. mając na uwadze, że w ramach celu zrównoważonego rozwoju nr 5 dąży się do „osiągnięcia równości płci oraz wzmocnienia pozycji kobiet i dziewcząt” w perspektywie 2030 r. i że cel ten jest celem przekrojowym w zakresie wszystkich siedemnastu celów zrównoważonego rozwoju; mając na uwadze, że uwzględnianie problematyki płci jest narzędziem skutecznego, długotrwałego i zrównoważonego sprawiedliwego rozwoju, co ma pozytywny wpływ na realizację celów związanych z ograniczaniem ubóstwa; mając jednak na uwadze, że postępy w dziedzinie

<sup>(1)</sup> <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

<sup>(2)</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2013)0455.

Wtorek, 15 stycznia 2019 r.

równouprawnienia płci dokonują się bardzo powoli, a w wielu państwach na całym świecie <sup>(1)</sup>, w tym w Europie, zmiany są jedynie minimalne; mając na uwadze, że realizacja celu zrównoważonego rozwoju nr 5 przyniosła mieszane rezultaty w państwach członkowskich UE i pomiędzy nimi, a także mając na uwadze, że odsetek kobiet zasiadających w parlamentach narodowych i na stanowiskach decyzyjnych nadal nie dorównuje mężczyznom <sup>(2)</sup>;

- J. mając na uwadze, że przeprowadzanie ocen wpływu w aspekcie płci jest konieczne do oceny i określenia prawdopodobieństwa negatywnego oddziaływania wszelkich decyzji na równouprawnienie płci; mając na uwadze, że w związku z tym zasadnicze znaczenie ma analiza budżetów z perspektywy płci w celu dostarczenia informacji na temat różnych możliwych skutków wszelkiego przydziału i podziału środków budżetowych dla równouprawnienia płci, a także w celu zwiększenia przejrzystości i rozliczalności;
- K. mając na uwadze, że uwzględnianie aspektu płci uznaje się za skuteczną i ogólnie przyjętą strategię mającą na celu osiągnięcie równouprawnienia płci i zwalczanie dyskryminacji poprzez reorganizację, usprawnienia, rozwój i ocenę procesów politycznych, tak aby podmioty zaangażowane w kształtowanie polityki włączały perspektywę równouprawnienia płci do wszystkich strategii politycznych, środków regulacyjnych i programów wydatkowania oraz na wszystkich szczeblach i etapach; mając na uwadze, że uwzględnianie aspektu płci dostarcza kluczowych narzędzi do tego, aby we wszystkich obszarach polityki i działaniach systematycznie uwzględniać różnice pomiędzy warunkami, sytuacją i potrzebami kobiet i mężczyzn, a także umacniać równouprawnienie płci i promować równe prawa i zrównoważoną pod względem płci reprezentację na różnych szczeblach administracyjnych, politycznych, społecznych i gospodarczych oraz w procesie podejmowania decyzji;
- L. mając na uwadze, że potrzebna jest szersza współpraca międzyinstytucjonalna w sprawie uwzględniania aspektu płci między Parlamentem, Radą i Komisją w celu zapewnienia możliwości wprowadzenia perspektywy płci na wszystkich etapach budżetu, polityki, programów i inicjatyw Unii, co ułatwiłoby działania Parlamentu w zakresie uwzględniania aspektu płci;
- M. mając na uwadze, że poprawki mające na celu włączenie perspektywy płci przyjęte przez Komisję Praw Kobiet i Równouprawnienia i przedstawiane do zatwierdzenia przez inne komisje stanowią skuteczne narzędzie gwarantujące, że równouprawnienie płci będzie należycie uwzględniane w sprawozdaniach i rezolucjach Parlamentu Europejskiego;
- N. mając na uwadze, że sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w wymiarze planowania i programowania przyczynia się do umacniania równouprawnienia płci i przestrzegania praw kobiet i jest jednym z kluczowych narzędzi wykorzystywanych przez decydentów politycznych do promowania równouprawnienia płci, niemniej jednak nadal nie jest systematycznie stosowane przez żadną z instytucji UE;
- O. mając na uwadze, że zgodnie z najnowszymi dostępnymi danymi <sup>(3)</sup> kobiety stanowią 59 % personelu Parlamentu, ale wciąż są niewystarczająco reprezentowane na wszystkich szczeblach kierowniczych; mając na uwadze, że liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla wręcz zmalała od czerwca 2017 r., natomiast liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych średniego szczebla zwiększyła się tylko nieznacznie;
- P. mając na uwadze, że w wydanym w 2017 r. sprawozdaniu wiceprzewodniczącego Parlamentu Dimitriosa Papadimoulisa dotyczącym równouprawnienia płci ustanowione zostały trzy cele dotyczące reprezentacji kobiet na stanowiskach kierowniczych średniego i wyższego szczebla, które mają zostać osiągnięte do 2019 r.: 30 % kobiet na szczeblu dyrektora generalnego, 35 % kobiet na szczeblu dyrektora oraz 40 % kobiet na szczeblu kierownika działu, a także mając na uwadze, że w opracowanym następnie planie działania wskazano, jak należy osiągnąć te cele;
- Q. mając na uwadze, że z myślą o promowaniu uwzględniania aspektu płci w pracach komisji i delegacji Parlamentu wyznacza się – w każdej komisji i Konferencji Przewodniczących Delegacji – posła odpowiedzialnego za uwzględnianie aspektu płci, który dzieli się doświadczeniami i najlepszymi praktykami w ramach sieci ds. uwzględniania aspektu płci;
- R. mając na uwadze, że zapewnienie spójności między wewnętrzną polityką dotyczącą zasobów kadrowych stosowaną przez Parlament i inne instytucje unijne oraz podejmowanymi przez nie zewnętrznymi działaniami w dziedzinie promowania równouprawnienia płci i praw osób LGBTIQ ma kluczowe znaczenie dla wiarygodności tych instytucji;

<sup>(1)</sup> „The Global Gender Gap Report 2016” [Sprawozdanie na temat zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć za 2016 r.] Światowe Forum Ekonomiczne, 2016, <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016>

<sup>(2)</sup> „Sustainable development in the European Union: Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context” [Zrównoważony rozwój w Unii Europejskiej – Sprawozdanie z monitorowania postępów w realizacji celów zrównoważonego rozwoju w kontekście UE], Eurostat 2018 r., <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>

<sup>(3)</sup> Sprawozdanie pt. „Women in the European Parliament” [Kobiety w Parlamencie Europejskim], Parlament Europejski, 8 marca 2018 r., [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8\\_PUB%282018%290001\\_PL.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB%282018%290001_PL.pdf)

Wtorek, 15 stycznia 2019 r.

- S. mając na uwadze, że w 2014 r. do regulaminu Parlamentu Europejskiego wprowadzono zapis, zgodnie z którym różnorodność Parlamentu musi znajdować odzwierciedlenie w składzie prezydium każdej komisji parlamentarnej, przy czym w skład prezydium nie mogą wchodzić wyłącznie mężczyźni lub wyłącznie kobiety;
- T. mając na uwadze, że wyższe stanowiska kierownicze w Parlamencie są obsadzone wyłącznie przez Prezydium Parlamentu Europejskiego;
- U. mając na uwadze, że uwzględnianie aspektu płci w Parlamencie Europejskim musi odbywać się z należyтым uwzględnieniem praw, perspektyw i dobrostanu osób LGBTIQ i osób o różnych tożsamościach płciowych; mając na uwadze, że chociaż Parlament przywiązuje coraz większą wagę do kwestii LGBTIQ, to osoby LGBTIQ są stosunkowo słabo wyeksponowane, a ich głos jest słaby;
- V. mając na uwadze, że zachodzi potrzeba uznania społecznej i politycznej wartości organizacji kobiecych i przestrzeni kobiet, ich historii i pracy oraz ich kluczowej roli w zapobieganiu przemocy ze względu na płć i promowaniu równouprawnienia płci, samostanowienia kobiet i dialogu międzykulturowego; mając na uwadze, że nie ma świadomego uwzględniania problematyki płci bez miejsc, które mogą sprzyjać samostanowieniu kobiet i budować ich autorytet oraz pozwalać na zwalczanie przemocy wobec kobiet;
- W. mając na uwadze, że wciąż niekiedy podważa się zasadność obecności kobiet w sferze politycznej, oraz mając na uwadze, że kobiety padają ofiarami stereotypów, które zniechęcają je do angażowania się w politykę, co widać wyjątkowo wyraźnie wszędzie tam, gdzie kobiety są niedostatecznie reprezentowane w polityce;
- X. mając na uwadze, że kobiety mają w UE takie same prawa polityczne i obywatelskie co mężczyźni, ale mimo to często stają w obliczu nierówności społecznych, społecznych lub ekonomicznych;
- Y. mając na uwadze, że równouprawnienie płci przyczynia się do bardziej kompleksowej debaty i lepszego podejmowania decyzji, ponieważ może skutkować uwzględnieniem w pluralistyczny sposób wszystkich punktów widzenia;
- Z. mając na uwadze, że instytucje muszą odpowiadać za unikanie segregacji pionowej i poziomej pod względem płci;
- AA. mając na uwadze, że Parlament od wielu lat angażuje się w promowanie równouprawnienia płci, oraz mając na uwadze, że Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia jest odpowiedzialna za wdrażanie i dalszy rozwój uwzględniania aspektu płci we wszystkich sektorach polityki;
- AB. mając na uwadze, że Parlament powinien nadal zwalczać molestowanie seksualne i stosować odpowiednie środki;
- AC. mając na uwadze, że Parlament posiada szereg różnych organów odpowiedzialnych za rozwój i wdrażanie uwzględniania aspektu płci oraz promowanie równości płci i różnorodności, zarówno na szczeblu politycznym, jak i administracyjnym, takich jak Grupa Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci i Różnorodności, Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia, sieć ds. uwzględniania aspektu płci, Dział Równości Szans i Różnorodności, Komitet ds. Równych Szans i Różnorodności (COPEC), Égalité, stowarzyszenie osób LGBTI + pracowników instytucji UE, Komitet Doradczy ds. Bezpieczeństwa, Higieny i Ochrony w Miejscu Pracy oraz Grupa Koordynatorów ds. Równości Szans i Różnorodności; mając jednak na uwadze, że nie istnieje wyraźna koordynacja lub spójność między tymi organami;
- AD. mając na uwadze, że uwzględnianie aspektu płci to proces, który wymaga szczególnych umiejętności i wiedzy, a także zaangażowania i jako taki jest skuteczny tylko wtedy, gdy towarzyszy mu działalność w zakresie podnoszenia świadomości i budowania zdolności w instytucjach i wśród pracowników;
- AE. mając na uwadze, że Parlament zobowiązał się już w 2003 r. do przyjęcia i wdrożenia planu polityki w zakresie uwzględniania aspektu płci, którego priorytetem jest włączenie perspektywy płci do prac komisji i delegacji przy wykorzystaniu konkretnych narzędzi służących promowaniu, zwiększaniu świadomości i wdrażaniu zasady uwzględniania aspektu płci w ich codziennej pracy;

### **Uwagi ogólne**

1. potwierdza swoje zdecydowane zaangażowanie na rzecz równouprawnienia płci zarówno w zakresie polityki, inicjatyw i programów UE, jak i na wszystkich szczeblach politycznych, związanych ze sporządzaniem budżetu, administracyjnych i wykonawczych Unii;



Wtorek, 15 stycznia 2019 r.

2. apeluje, aby – analogicznie do ostatnich wieloletnich ram finansowych – nowym wieloletnim ramom finansowym towarzyszyło wspólne oświadczenie Parlamentu, Komisji i Rady, w którym zobowiązują się one, że roczne procedury budżetowe zastosowane w przypadku wieloletnich ram finansowych obejmą, w stosownych przypadkach, elementy uwzględniające aspekt równouprawnienia płci, z uwzględnieniem sposobów, w jakie ogólne ramy finansowe Unii przyczyniają się do osiągnięcia celu, którym jest osiągnięcie równości płci, i zapewniają uwzględnianie aspektu płci;
3. ponawia apel do Komisji o przedstawienie autentycznej europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia w formie komunikatu, który będzie zawierał jasne i – w miarę możliwości – wymierne cele oraz zostanie przetłumaczony na wszystkie języki urzędowe UE, aby mógł zostać szerzej rozpowszechniony i lepiej zrozumiany przez obywateli oraz podmioty społeczne i gospodarcze;
4. uważa, że Parlament powinien tworzyć i rozwijać kulturę różnorodności i integracji oraz bezpiecznego środowiska pracy dla wszystkich, a także że środki przekrojowe służące zapewnieniu dobrobytu wszystkim pracownikom i posłom do PE powinny iść w parze z ukierunkowanymi środkami, aby osiągnąć zrównoważoną pod względem płci reprezentację zarówno na szczeblu administracyjnym, jak i politycznym;
5. podkreśla, że uwzględnianie aspektu płci może również oznaczać wprowadzanie konkretnych działań ukierunkowanych na kobiety lub mężczyzn w celu rozwiązania problemu utrzymujących się nierówności, lub zmiany głównego nurtu polityki w celu uwzględnienia różnorodności sytuacji osób lub grup;
6. wyraża uznanie dla kobiet i mężczyzn będących wzorami do naśladowania w zakresie równości płci oraz dla inicjatyw na szczeblu administracyjnym i politycznym Parlamentu aktywnie przyczyniających się do równouprawnienia płci i równości szans; ponadto zachęca do promowania różnych wzorców do naśladowania w zakresie przewyższania wszelkiego rodzaju stereotypów związanych z płcią;
7. podkreśla, że osiągnięcie równouprawnienia płci nie jest kwestią kobiet, lecz powinno obejmować całe społeczeństwo;
8. ubolewa nad faktem, że w komunikacji wizualnej Parlamentu czasem wykorzystywane są stereotypy dotyczące płci, a także stereotypy oparte na orientacji seksualnej i tożsamości płciowej; przypomina w związku z tym o znaczeniu odzwierciedlania i promowania równouprawnienia płci w materiałach informacyjnych we wszystkich sektorach polityki;
9. przypomina, że uwzględnianie aspektu płci obejmuje wybory polityczne, proces podejmowania decyzji, procedury i praktyki, a także wdrażanie, monitorowanie i ocenę; podkreśla w związku z tym, że aby kompleksowo ocenić sytuację w zakresie uwzględniania aspektu płci w Parlamencie, należy wziąć pod uwagę nie tylko treść polityki, ale także reprezentację kobiet i mężczyzn w administracji i w procesie podejmowania decyzji;
10. wyraża zaniepokojenie faktem, że reprezentacja kobiet na kluczowych stanowiskach Parlamentu związanych z podejmowaniem decyzji na szczeblu politycznym i administracyjnym pozostaje na niskim poziomie oraz że Parlament musi zadbać o równomierny podział stanowisk decyzyjnych między płciami;
11. ubolewa nad brakiem spójności i koordynacji między różnymi podmiotami zajmującymi się równouprawnieniem płci i różnorodnością w Parlamencie; ponawia swój apel o poprawę wewnętrznej koordynacji w celu osiągnięcia wyższego stopnia uwzględniania aspektu płci, w tym w rekrutacji personelu, organizacji pracy, decyzjach roboczych i procedurach;
12. pochwała decyzję Parlamentu o uhonorowaniu Simone Veil, pierwszej kobiety na stanowisku przewodniczącego instytucji UE i zagorzałej orędowniczki praw kobiet, w szczególności legalnej aborcji i praw reprodukcyjnych, przez nazwanie jej imieniem Nagrody w dziedzinie Równości i Różnorodności, którą wręcza się w celu wyróżnienia i uznania dobrych praktyk oraz osób stanowiących wzorce do naśladowania w zakresie równych szans w Sekretariacie Parlamentu Europejskiego; zaleca zwiększenie widoczności tej ważnej nagrody i poprawy wiedzy na jej temat;
13. podkreśla znaczenie dialogu z zewnętrznymi zainteresowanymi stronami, takimi jak organizacje społeczeństwa obywatelskiego zrzeszające kobiety, oddolne grupy działające na rzecz praw kobiet i równouprawnienia płci, ruchy kobiece, instytucje międzynarodowe, środowiska akademickie i parlamenty narodowe, podczas opracowywania narzędzi i gromadzenia danych; przypomina, że zaangażowanie tych podmiotów jest ważne dla poprawy procesów uwzględniania aspektu płci w UE oraz dla wspierania wzajemnej wymiany służącej promowaniu najlepszych praktyk;

Wtorek, 15 stycznia 2019 r.

**Narzędzia uwzględniania aspektu płci**

14. wzywa do podjęcia skutecznych środków w celu zapewnienia rzeczywistego równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Parlamencie Europejskim; podkreśla w tym kontekście, że przede wszystkim środki mające na celu przeciwdziałanie molestowaniu seksualnemu mają ogromne znaczenie; podkreśla w szczególności potrzebę podjęcia działań uświadamiających i szkoleniowych;

15. z zadowoleniem przyjmuje zmienione wytyczne dotyczące języka neutralnego płciowo w Parlamencie Europejskim, opublikowane w lipcu 2018 r., które obecnie lepiej odzwierciedlają zmiany językowe i kulturowe oraz zawierają praktyczne porady we wszystkich językach urzędowych UE na temat posługiwania się językiem równouprawnienia płci i równości płci; przypomina, że w 2008 r. Parlament jako jedna z pierwszych organizacji międzynarodowych przyjął wielojęzyczne wytyczne dotyczące języka neutralnego płciowo; przypomina o znaczeniu budowania szerokiego poparcia społecznego dla wytycznych i zachęca wszystkich posłów do Parlamentu Europejskiego, a także urzędników do konsekwentnego promowania i stosowania tych wytycznych w swojej pracy;

16. uznaje pracę sieci ds. uwzględniania aspektu płci, z zadowoleniem przyjmuje włączenie przedstawicieli Konferencji Przewodniczących Delegacji do sieci ds. uwzględniania aspektu płci i wzywa do dalszego rozwoju tej sieci;

17. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że większość komisji parlamentarnych przyjęło plany działania dotyczące uwzględniania aspektu płci w swojej pracy, oraz że wiele z nich przedstawiło je już sieci ds. uwzględniania aspektu płci; w związku z tym zwraca się do pozostałych komisji, aby poszły za ich przykładem; zwraca jednak uwagę na niejednorodność tych planów i brak ich wdrażania; wzywa do przyjęcia wspólnego planu działania Parlamentu Europejskiego na rzecz równouprawnienia płci, który powinien przynajmniej zawierać postanowienia dotyczące równej reprezentacji płci we wszystkich pracach parlamentarnych i organach Parlamentu, wprowadzenia perspektywy płci we wszystkich działaniach politycznych i w organizacji pracy Parlamentu, a także stosowania języka neutralnego płciowo we wszystkich dokumentach; wnosi o odpowiednią zmianę Regulaminu;

18. ubolewa, że w ostatniej reformie Regulaminu nie uwzględniono procedur mających na celu uwzględnianie aspektu płci;

19. przyjmuje z zadowoleniem postępy poczynione w ostatnich latach w zakresie przyjmowania planów działania na rzecz równouprawnienia płci w większości komisji parlamentarnych;

20. wzywa do ściślejszej współpracy między komisjami parlamentarnymi, której celem będzie rzeczywiste uwzględnianie aspektu płci w ich sprawozdaniach oraz podkreśla znaczenie szanowania przez wszystkie komisje parlamentarne kompetencji Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia, zarówno poprzez przyjmowanie poprawek uwzględniających aspekt płci, złożonych przez komisję, jak i poprzez współdziałanie w celu unikania sporów kompetencyjnych;

21. ponownie podkreśla znaczenie stosowania zasady sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci na wszystkich szczeblach procedury budżetowej; ubolewa z powodu braku mechanizmów sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w instytucjach UE pomimo silnego zaangażowania na ich rzecz; wzywa właściwe organy Parlamentu do włączenia perspektywy płci i stosowania wskaźników płci przy opracowywaniu i przyjmowaniu preliminarza budżetowego Parlamentu oraz w trakcie całego procesu udzielania absolutorium;

22. z zadowoleniem przyjmuje rezolucję Parlamentu z dnia 26 października 2017 r. w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE; podkreśla, że molestowanie seksualne jest poważnym przestępstwem, które w większości przypadków nie jest wystarczająco zgłaszane, stanowi skrajną formę dyskryminacji ze względu na płeć i jedną z największych przeszkód w osiągnięciu równouprawnienia płci; przyjmuje z zadowoleniem decyzję Prezydium z dnia 2 lipca 2018 r. w sprawie przeglądu funkcjonowania komitetu doradczego rozpatrującego skargi dotyczące molestowania w sprawach z udziałem posłów do Parlamentu Europejskiego i jego procedur rozpatrywania skarg, jednocześnie zdecydowanie popierając art. 6, który stanowi, że sekretarz generalny powołuje dwóch doradców eksperckich – lekarza z Służby Medycznej i urzędnika Wydziału Prawnego – , a także dodanie do przepisów wykonawczych do Statutu posła do Parlamentu Europejskiego art. 34a, który dotyczy konsekwencji finansowych w przypadku stwierdzenia molestowania akredytowanego asystenta parlamentarnego;

23. z zadowoleniem przyjmuje nowe środki, zgodnie z apelem zawartym w rezolucji Parlamentu z dnia 26 października 2017 r., przeciwko molestowaniu przyjęte przez Parlament, które weszły w życie z dniem 1 września 2018 r., a mianowicie:

a) zapewnienie komitetowi doradczemu specjalnego i stałego sekretariatu działającego przy Sekretariacie Prezydium i Kwestorów, zatrudniającego większą liczbę regularnie szkolonych i wyspecjalizowanych pracowników zajmujących się wyłącznie sprawami związanymi z molestowaniem;

Wtorek, 15 stycznia 2019 r.

- b) umożliwienie drugiemu akredytowanemu asystentowi parlamentarnemu uczestniczenia w posiedzeniach komitetu jako pełnoprawnemu członkowi w celu rozwiązania problemu restrykcyjnego kworum i obciążenia pracą akredytowanego asystenta parlamentarnego;
- c) zapewnienie, aby Regulamin Parlamentu (art. 11 i 166) uwzględniał kary za molestowanie oraz obejmował Kodeks właściwego postępowania w miejscu pracy dla posłów do Parlamentu Europejskiego, a każdy poseł przygotował i podpisał oświadczenie, że zapoznał się z kodeksem i potwierdza, że będzie przestrzegał jego zasad, które zostaną przedłożone przewodniczącemu oraz że wszystkie oświadczenia (podpisane lub niepodpisane) zostaną opublikowane na stronie internetowej Parlamentu;
- d) udzielanie akredytowanym asystentom parlamentarnym lepszych informacji na temat możliwości pokrycia przez Parlament wszystkich kosztów prawnych, a także otrzymywania wsparcia w trakcie całego procesu;

24. niemniej jednak wyraża głębokie ubolewanie z powodu powolnych i niewystarczających postępów w realizacji innych zasadniczych zaleceń zawartych w rezolucji Parlamentu; domaga się, aby przewodniczący i administracja Parlamentu zwracali uwagę na pełne wdrożenie wszystkich wymaganych środków, w szczególności za pomocą planu działania na lata 2017–2019 dotyczącego „środków zapobiegawczych i środków wczesnego wsparcia umożliwiających reagowanie na konflikty i przypadki molestowania z udziałem posłów oraz akredytowanych asystentów parlamentarnych, stażystów lub innych członków personelu”, który powinien zostać jak najszybciej poddany przeglądowi w celu odpowiedniego uwzględnienia co najmniej następujących postulatów zawartych w rezolucji i przedstawić wyraźnie określone ramy czasowe ich realizacji:

- a) zapewnienie obowiązkowych szkoleń dla wszystkich posłów do PE i członków personelu;
- b) powołanie grupy zadaniowej złożonej z niezależnych ekspertów zewnętrznych, która byłaby upoważniona do badania przypadków molestowania seksualnego w Parlamencie Europejskim i do oceny funkcjonowania dwóch komitetów zajmujących się sprawami molestowania;
- c) wzmocnienie pozycji komitetów zajmujących się przeciwdziałaniem molestowaniu poprzez połączenie ich w jeden komitet o zmiennym składzie zależnym od poszczególnych przypadków oraz włączenie do jego składu, w charakterze stałych członków, ekspertów takich jak prawnicy i lekarze;

25. wzywa w tym kontekście Komisję do dalszego monitorowania regularnego stosowania i wdrażania dyrektywy Parlamentu Europejskiego i rady 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy <sup>(1)</sup>, która w przypadkach dyskryminacji ze względu na płć przewiduje przeniesienie ciężaru dowodu;

26. ponawia swój apel do Biura Analiz Parlamentu Europejskiego o przeprowadzanie regularnych szczegółowych badań jakościowych i ilościowych dotyczących postępów w zakresie uwzględniania aspektu płci w Parlamencie oraz funkcjonowania związanych z tym struktur organizacyjnych, a także o opracowanie ocen wpływu w aspekcie płci i analizy pod kątem płci; apeluje o częstsze, systematyczne i okresowe gromadzenie danych i statystyk segregowanych według kryterium płci w ocenach skutków polityki i programów, a także w procesie kształtowania polityki w celu analizy postępów w zakresie równouprawnienia płci, przedstawienia dokładnej mapy różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn, dokonania oceny osiągnięć lub regresji oraz informowania o podejmowaniu decyzji w oparciu o dowody;

27. ponawia apel o zorganizowanie obowiązkowych szkoleń na temat poszanowania i godności dla wszystkich posłów do Parlamentu Europejskiego i pracowników Parlamentu Europejskiego oraz w każdym przypadku na początku nowej kadencji;

28. przypomina o znaczeniu budowania zdolności w zakresie uwzględniania aspektu płci we wszystkich instytucjach UE poprzez zagwarantowanie, że prowadzone szkolenia odzwierciedlają kwestię płci, oraz zapewnienie specjalnych programów szkoleniowych w zakresie równouprawnienia płci we wszystkich sektorach polityki; wyraża pełne poparcie dla opracowania ukierunkowanych i regularnych szkoleń z zakresu uwzględniania aspektu płci, w szczególności specjalnych programów szkoleniowych dla kobiet posiadających zdolności przywódcze; zachęca Dyрекcję Generalną ds. Personelu, by zapewniła szkolenie w zakresie uwzględniania aspektu płci dla posłów, asystentów i pracowników Parlamentu Europejskiego, a grupy polityczne Parlamentu, aby zapewniły swoim pracownikom szkolenia z zakresu uwzględniania aspektu płci;

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.



Wtorek, 15 stycznia 2019 r.

29. z zadowoleniem przyjmuje opracowane przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) narzędzie umożliwiające parlamentom analizę uwzględniania aspektu płci, które ma pomóc Parlamentowi Europejskiemu oraz parlamentom narodowym i regionalnym w dokonywaniu oceny poziomu uwzględniania aspektu płci i doprowadzaniu do jego podwyższenia; wzywa administrację i grupy polityczne Parlamentu do zapewnienia odpowiednich działań następczych na podstawie wniosków sformułowanych w toku tej oceny;

30. wzywa EIGE do regularnego przekazywania informacji komisjom parlamentarnym i Komisji w celu podkreślenia perspektywy płci we wszystkich obszarach polityki oraz do udostępnienia opracowanych przez nią danych i narzędzi, w tym dotyczących sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, umieszczonych na platformie służącej uwzględnianiu aspektu płci, w ramach szerszego procesu budowania zdolności skierowanego również do pracowników i asystentów parlamentarnych;

### **Szczebel polityczny**

31. wyraża uznanie dla utworzenia w 2016 r. w Parlamencie Europejskim stanowiska stałego sprawozdawcy ds. uwzględniania aspektu płci oraz aktywnego zaangażowania stałego sprawozdawcy w prace Grupy Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci i Różnorodności; zaleca w związku z tym, aby Parlament utrzymał to stanowisko także podczas kadencji parlamentarnej 2019–2024;

32. uważa, że silniejsze stosunki międzyinstytucjonalne w dziedzinie uwzględniania aspektu płci mogą przyczynić się do opracowania strategii politycznych UE uwzględniających aspekt płci; ubolewa, że nie nawiązano dotychczas zorganizowanej współpracy w zakresie uwzględniania aspektu płci z innymi partnerami instytucjonalnymi, takimi jak Komisja, Rada i EIGE;

33. podkreśla znaczenie zwiększenia obecności niedostatecznie reprezentowanej płci, czyli zwykle kobiet, na listach wyborczych; zachęca europejskie partie polityczne i ich członków do zapewnienia zrównoważonej pod względem płci reprezentacji kandydatów w wyborach do Parlamentu Europejskiego w 2019 r. przez wykorzystanie list w systemie suwakowym lub innych metod, takich jak listy z zachowaniem zasady parytetu; opowiada się za równowagą mężczyzn i kobiet na wszystkich szczeblach;

34. wzywa grupy polityczne Parlamentu na kadencję 2019–2024 do zapewnienia zrównoważonego pod względem płci składu organów zarządzających Parlamentu Europejskiego i, mając na względzie osiągnięcie tego celu, zaleca, aby zgłaszały one jako kandydatów na stanowiska przewodniczącego, wiceprzewodniczącego, członka Prezydium oraz przewodniczących komisji i delegacji zarówno posłów, jak i posłanki;

35. zaleca, aby poszczególne grupy polityczne Parlamentu na kadencję 2019–2024 wybrały dwoje posłów – mężczyznę i kobietę – na stanowisko współprzewodniczących swoich grup;

36. zachęca grupy polityczne Parlamentu na kadencję 2019–2024 do uwzględnienia celu, jakim jest osiągnięcie jednakowej reprezentacji płci przy mianowaniu posłów do wszystkich komisji i delegacji, a w szczególności do wyznaczenia jako członków i zastępców członków Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia takiej liczby parlamentarzystów, która uwzględni równość płci, tak aby zachęcić mężczyzn do angażowania się w politykę w dziedzinie równouprawnienia płci;

37. proponuje zbadanie sposobów na utworzenie sieci kobiet w Parlamencie, obejmującej sieci krajowe, ponieważ formalne lub nieformalne sieci nie tylko usprawniają procesy pracy, ale także odgrywają kluczową rolę w zapewnianiu informacji, wzajemnej pomocy i coachingu, a także dostarczają wzorców do naśladowania;

38. zachęca grupy polityczne Parlamentu do przyjęcia strategii uwzględniania aspektu płci w celu zapewnienia, by ich propozycje uwzględniały ich wpływ na równouprawnienie płci;

39. zwraca się do Sekretarza Generalnego i Prezydium do stosowania – w odniesieniu do obsadzania stanowisk kierowniczych wyższego szczebla – tej samej zasady, która jest stosowana w odniesieniu do obsadzania stanowisk kierownika działu, tj. do wprowadzenia obowiązku umieszczania na krótkich listach trzech odpowiednich kandydatów, przy założeniu, że każda płeć powinna być reprezentowana przez co najmniej jednego kandydata, i przyjęcia podejścia, zgodnie z którym w sytuacji, w której wszystkie kryteria (np. kwalifikacje, doświadczenie) są spełnione na tym samym poziomie, preferowaną płcią powinna być płeć niewystarczająco reprezentowana; zauważa, że w razie gdyby wymogi te nie zostały spełnione, należy ponownie ogłosić informację o naborze na to stanowisko;

Wtorek, 15 stycznia 2019 r.

40. stanowczo potępia mizoginistyczny język używany wielokrotnie w sali posiedzeń plenarnych; z zadowoleniem przyjmuje sankcje nałożone przez przewodniczącego Parlamentu Europejskiego i zatwierdzone przez Prezydium wobec posła do Parlamentu Europejskiego, który na posiedzeniu plenarnym w dniu 1 marca 2017 r. czynił uwagi uwłaczające godności kobiet; jest zaniepokojony decyzją Sądu Unii Europejskiej z dnia 31 maja 2018 r., w której Sąd stwierdził nieważność decyzji przewodniczącego i Prezydium w oparciu zarówno o wykładnię odnośnych przepisów Regulaminu, jak i orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w przedmiocie art. 10 EKPC (wolność słowa); apeluje do komisji przedmiotowo właściwej w kwestiach dotyczących Regulaminu o wprowadzenie zmian do obowiązujących przepisów w celu zapewnienia poszanowania i godności w sali posiedzeń plenarnych przez cały czas, a w szczególności o dodanie klauzuli wymagającej od posłów, aby podczas debat parlamentarnych powstrzymywali się od używania mowy nienawiści lub języka dyskryminującego ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, narodowość, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub wyznanie, przekonania polityczne lub innego rodzaju, przynależność do mniejszości narodowej, niepełnosprawność, wiek lub orientację płciową, oraz stanowiącej, że w przypadku nieprzestrzegania tej klauzuli mają zastosowanie przykładowe sankcje;

41. przyjmuje z zadowoleniem dostępność szkoleń zawodowych na temat nieświadomych uprzedzeń i molestowania oraz podkreśla, że takie szkolenia powinny zwracać szczególną uwagę na kwestie równouprawnienia płci i osób LGBTIQ oraz powinny być obowiązkowe dla kadry kierowniczej i członków komisji rekrutacyjnej i zdecydowanie zalecane dla reszty personelu;

42. wyraża uznanie dla opublikowanej w 2017 r. strategii Komisji na rzecz różnorodności i włączenia; wzywa Parlament do wykorzystania tego dobrego przykładu, do pełnego przyjęcia zarządzania różnorodnością oraz do uznania, docenienia i włączenia pracowników o różnej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej;

### **Szczebel administracyjny**

43. z zadowoleniem przyjmuje sprawozdanie Dimitriosa Papadimoulisa zatytułowane „Równość kobiet i mężczyzn w Sekretariacie Parlamentu Europejskiego – aktualna sytuacja i perspektywy na lata 2017–2019” oraz plan działania dotyczący wdrożenia tego sprawozdania; wyraża uznanie dla postępów w realizacji konkretnych działań przewidzianych w planie działania, a także dla wyraźnie określonych w nim ram czasowych dotyczących konkretnych środków w zakresie zarządzania, szkolenia zawodowego, podnoszenia świadomości na temat równouprawnienia płci, środków w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz regularnego monitorowania równowagi płci z wykorzystaniem statystyk; wzywa do przyspieszenia postępów w dążeniu do osiągnięcia ustalonych na 2019 r. celów w dziedzinie równouprawnienia płci;

44. wzywa Grupę Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci i Różnorodności do przeprowadzania co dwa lata strukturalnej i szczegółowej oceny realizacji planu działania w dziedzinie równouprawnienia płci na podstawie prezentacji przygotowanej przez DG ds. Personelu;

45. jest zaniepokojony faktem, że pomimo zdecydowanych deklaracji instytucjonalnych i politycznych cele w zakresie równouprawnienia płci nie są wyraźnie określone w dokumentach budżetowych Parlamentu ani uwzględniane na wszystkich etapach procedury budżetowej;

46. proponuje, aby Dyrekcja Generalna ds. Personelu opracowała dobrowolną ankietę, którą wypełniałyby kobiety, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych średniego szczebla, dotyczącą motywacji, przeszkód i możliwości, aby lepiej poznać bariery w ubieganiu się o stanowiska kierownicze wyższego szczebla;

47. przyjmuje z zadowoleniem roczne sprawozdanie w sprawie zasobów ludzkich sporządzone przez Parlament;

48. przypomina, że jeśli chodzi o stosowanie środków mających na celu zwiększenie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, należy w szczególności zachęcać do ich akceptacji przez przełożonych oraz, w stosownych przypadkach, do równego korzystania z nich przez obojga partnerów; zauważa, że należy dalej podnosić świadomość społeczną w kwestii równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w Parlamencie za pośrednictwem warsztatów, szkoleń i publikacji; zwraca uwagę, że posłowie i pracownicy powinni być dobrze poinformowani o tym, że środki służące poprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takie jak urlop macierzyński/ojcowski, urlop rodzicielski, urlop opiekuńczy i elastyczna organizacja pracy, pomagają osiągnąć równouprawnienie płci w Parlamencie, zachęcają do lepszego podziału obowiązków opiekuńczych między kobietami i mężczyznami, poprawiają jakość zatrudnienia kobiet i ich dobrostan oraz mają długoterminowy wpływ na rozwój społeczny i gospodarczy;

Wtorek, 15 stycznia 2019 r.

49. zaleca, by Dykcja Generalna Parlamentu ds. Komunikacji Społecznej uwzględniła wyraźniejszą i bardziej aktywną perspektywę płci w sprawozdaniach na temat kształtowania polityki przez Parlament, a w szczególności podczas przygotowywania kampanii przed wyborami do Parlamentu Europejskiego w 2019 r.;

50. wyraża uznanie dla postępów poczynionych przez Sekretariat Parlamentu w zakresie zwiększania równouprawnienia płci na stanowiskach kierowniczych wyższego i średniego szczebla, ale zauważa, że choć kobiety stanowią większość zatrudnionych w Parlamencie urzędników, poziom ich reprezentacji na stanowiskach kierowniczych wciąż pozostaje bardzo niski: pod koniec 2017 r. w Sekretariacie Parlamentu Europejskiego kobiety na stanowisku dyrektorów generalnych stanowiły 15,4 %, na stanowisku dyrektorów 30,4 % i 36,2 % na stanowisku kierowników działów; w związku z tym przypomina, że w przypadku wyboru między kandydatami o tym samym profilu (doświadczenie, kwalifikacje itp.) należy preferować płć niedostatecznie reprezentowaną;

51. apeluje o uznanie wiedzy lub doświadczenia w zakresie uwzględniania aspektu płci za atut w ogłoszeniach o naborze i w doborze kadr;

52. wzywa sekretariaty komisji parlamentarnych do wspierania posłów w zapewnianiu zrównoważonego pod względem płci składu mówców podczas wysłuchań w komisjach poprzez zaproponowanie zrównoważonego pod względem płci wykazu ekspertów;

53. podkreśla, że osiągnięcie rzeczywistych postępów w zwiększaniu równouprawnienia płci w Sekretariacie Parlamentu i w grupach politycznych wymaga zmiany kulturowej umożliwiającej przekształcenie wzorców pojęciowych oraz zachowań, przy dalszym rozwijaniu kultury równości w Sekretariacie;

o

o o

54. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

---