

2019. január 15., kedd

P8_TA(2019)0010

A nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítése az Európai Parlamentben**Az Európai Parlament 2019. január 15-i állásfoglalása a nemek közötti egyenlőség Európai Parlamenten belüli érvényesítéséről (2018/2162(INI))**

(2020/C 411/02)

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 2. és 3. cikkére, amelyek az Unió alapértékeként határozzák meg a nemek közötti egyenlőség elvét,
- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződésre (EUMSZ) és különösen annak 8. és 19. cikkére,
- tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikkére, amely konkrét rendelkezéseket tartalmaz a nemek közötti egyenlőség horizontális elvéről, valamint az EUSZ 6. cikkére, amely elismeri, hogy az Alapjogi Charta ugyanolyan jogi érvennyel bír, mint a Szerződések,
- tekintettel az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményre (EJEE),
- tekintettel az Emberi Jogok 1948. évi Egyetemes Nyilatkozatára,
- tekintettel a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló 1979. évi ENSZ-egyezményre,
- tekintettel az Európa Tanács nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló, 2011. május 11-i egyezményére (Isztambuli Egyezmény),
- tekintettel a nők elleni és a családon belüli erőszak megelőzéséről és felszámolásáról szóló Isztambuli Egyezményhez való csatlakozásról szóló, 2016. november 24-i állásfoglalásra ⁽¹⁾,
- tekintettel az ENSZ negyedik Nőügyi Világkonferenciáján 1995. szeptember 15-én elfogadott Pekingi Nyilatkozatra és Cselekvési Platformra, továbbá az ENSZ ezt követő Peking + 5 (2000), Peking + 10 (2005) és Peking + 15 (2010) különleges ülésein elfogadott záródokumentumokra, valamint a Peking + 20 konferencia záródokumentumára,
- tekintettel „A nők és a férfiak közötti egyenlőség az Európai Unióban – 2009” című, 2010. február 10-i állásfoglalására ⁽²⁾, „A nők és a férfiak közötti egyenlőség az Európai Unióban – 2010” című, 2011. március 8-i állásfoglalására ⁽³⁾, „A nők és a férfiak közötti egyenlőség az Európai Unióban – 2011” című, 2012. március 13-i állásfoglalására ⁽⁴⁾, „A nők és a férfiak közötti egyenlőséggel kapcsolatos előrelépés az Európai Unióban – 2013” című, 2015. március 10-i állásfoglalására ⁽⁵⁾, valamint „A nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban – 2014–2015” című, 2017. március 14-i állásfoglalására ⁽⁶⁾,
- tekintettel a nemek közötti egyenlőségnek az Európai Parlamenten belüli általános érvényesítéséről szóló, 2003. március 13-i állásfoglalására ⁽⁷⁾,
- tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőségnek a bizottságok munkája keretében történő integrált megközelítéséről szóló, 2007. január 18-i állásfoglalására ⁽⁸⁾,

⁽¹⁾ HL C 224., 2018.6.27., 96. o.⁽²⁾ HL C 341. E, 2010.12.16., 35. o.⁽³⁾ HL C 199. E, 2012.7.7., 65. o.⁽⁴⁾ HL C 251. E, 2013.8.31., 1. o.⁽⁵⁾ HL C 316., 2016.8.30., 2. o.⁽⁶⁾ HL C 263., 2018.7.25., 49. o.⁽⁷⁾ HL C 61. E, 2004.3.10., 384. o.⁽⁸⁾ HL C 244. E, 2007.10.18., 225. o.

2019. január 15., kedd

- tekintettel a nemek közötti egyenlőségnek a bizottságok és küldöttségek munkája keretében történő integrált megközelítéséről szóló, 2009. április 22-i állásfoglalására ⁽¹⁾,
- tekintettel a nemek közötti esélyegyenlőségnek az EU külkapcsolataiban, valamint a béke megszilárdítása és az állami intézményrendszer kiépítése terén történő általános érvényesítéséről szóló, 2009. május 7-i állásfoglalására ⁽²⁾,
- tekintettel a nőknek a politikai döntéshozatalban elfoglalt szerepéről szóló, 2012. március 13-i állásfoglalására ⁽³⁾,
- tekintettel a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó 2015 utáni uniós stratégiáról szóló, 2015. június 9-i állásfoglalására ⁽⁴⁾,
- tekintettel az Európában a nők jogaira és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó, a 2015 utáni időszakot érintő új stratégiáról szóló, 2016. február 3-i állásfoglalására ⁽⁵⁾,
- tekintettel az Európai Parlament munkájában a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítéséről szóló, 2016. március 8-i állásfoglalására ⁽⁶⁾,
- tekintettel a szexuális zaklatás és bántalmazás ellen az Unióban folytatott küzdelemről szóló, 2017. október 26-i állásfoglalására ⁽⁷⁾,
- tekintettel az Unión belüli, munkahelyen, nyilvános térben és a politikai életben elkövetett megfélemlítés és szexuális zaklatás megelőzését és az ellenük való küzdelmet szolgáló intézkedésekről szóló, 2018. szeptember 11-i állásfoglalására ⁽⁸⁾,
- tekintettel az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzatáról, valamint egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeiről szóló 259/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendeletre ⁽⁹⁾
- tekintettel a „Nők az Európai Parlamentben” című, 2018. évi brosjárására,
- tekintettel az Európai Parlament által 2018 augusztusában közzétett, az emberi erőforrásokról szóló, 2017. évi éves jelentésre,
- tekintettel az Európai Parlamenten belüli iránymutatásra a nemek szempontjából semleges nyelvhasználatról,
- tekintettel Dimitrios Papadimoulis, az Európai Parlament alelnöke és a nemek közötti egyenlőséggel és a sokféleséggel foglalkozó magas szintű munkacsoport elnöke által az Európai Parlament Elnöksége számára készített „A nemek közötti egyenlőség az Európai Parlament Főtitkárságán – a jelenlegi helyzet és a további teendők (2017–2019)” című jelentésre, melyet az Elnökség 2017. január 16-án fogadott el,
- tekintettel „A nemek közötti egyenlőség az Európai Parlament Főtitkárságán – a jelenlegi helyzet és a további teendők (2017–2019)” című jelentés végrehajtására vonatkozó ütemtervre (2017–2019),
- tekintettel az Európai Parlament Főtitkárságán a nemek közötti egyenlőséget és a sokféleséget elősegítő 2014–2019-es cselekvési tervre,
- tekintettel a nemek közötti egyenlőséggel és a sokféleséggel foglalkozó magas szintű munkacsoport mandátumára,
- tekintettel a kiválasztási testületek tagjainak/toborzóinak egyenlőségére vonatkozó iránymutatásokra,
- tekintettel a „Jobb munkahelyet mindenkinek: az esélyegyenlőségtől a sokszínűségig és a befogadásig” című, 2017. július 19-i bizottsági közleményre (C(2017)5300) ⁽¹⁰⁾ és annak a sokszínűségre és a befogadásra vonatkozó chartájára ⁽¹¹⁾,
- tekintettel a Bizottság „Stratégiai szerepvállalás a nemek közötti egyenlőségért (2016–2019)” című, 2015. december 3-i munkadokumentumára (SWD(2015)0278) ⁽¹²⁾,

⁽¹⁾ HL C 184. E, 2010.7.8., 18. o.

⁽²⁾ HL C 212. E, 2010.8.5., 32. o.

⁽³⁾ HL C 251. E, 2013.8.31., 11. o.

⁽⁴⁾ HL C 407., 2016.11.4., 2. o.

⁽⁵⁾ HL C 35., 2018.1.31., 35. o.

⁽⁶⁾ HL C 50., 2018.2.9., 15. o.

⁽⁷⁾ HL C 346., 2018.9.27., 192. o.

⁽⁸⁾ Elfogadott szövegek, P8_TA(2018)0331.

⁽⁹⁾ HL L 56., 1968.3.4., 1. o.

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

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

⁽¹²⁾ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf

2019. január 15., kedd

- tekintettel az Európa Tanács 2018–2023-as, a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó stratégiájára ⁽¹⁾,
 - tekintettel az Európai Parlamentnek, a Tanácsnak és a Bizottságnak a nemek közötti egyenlőség érvényesítéséről szóló, a 2014–2020 közötti időszakra vonatkozó többéves pénzügyi keretről szóló tanácsi rendelet tervezetéről szóló európai parlamenti jogalkotási állásfoglaláshoz csatolt, 2013. november 19-i együttes nyilatkozatára ⁽²⁾,
 - tekintettel „A nemi dimenzió iránt érzékeny parlamentek: a helyes gyakorlatok átfogó áttekintése” című, 2011-ben publikált tanulmányának következtetéseire és ajánlásaira,
 - tekintettel eljárási szabályzata 52. cikkére,
 - tekintettel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére (A8-0429/2018),
- A. mivel a nemek közötti egyenlőség elve az EU alapvető értéke, amelyet az uniós szerződések és az Alapjogi Charta is rögzít; mivel az EUMSZ 8. cikke kimondja, hogy az Európai Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, a nemek közötti egyenlőség előmozdítására, valamint a megkülönböztetés elleni küzdelemre politikáinak és tevékenységeinek meghatározása és végrehajtása során;
- B. mivel a nemek közötti egyenlőség általában véve kulcsfontosságú az emberi jogok védelme, a demokrácia működése, a jogállamiság tiszteletben tartása, valamint a gazdasági növekedés, a társadalmi befogadás és a fenntarthatóság szempontjából, és a nemi dimenzió integrálása az EU hatáskörébe tartozó minden politika területén fontos;
- C. mivel a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének alapkövei az egyenlőséghez való jog és a megkülönböztetés-mentesség biztosítása; mivel a nemek közötti egyenlőség érvényesítése a nők, lányok, LGBTIQ-személyek és minden nemi identitású személy jogainak, szempontjainak és jólétének figyelembe vételét jelenti;
- D. mivel a nemek közötti egyenlőség Unióban történő elérésének folyamata nem csupán stagnál az egész unió tekintetében, de egyes tagállamoknál jelentős visszaesés tapasztalható;
- E. mivel az Isztambuli Egyezmény hangsúlyozza a mentalitás és hozzáállás megváltoztatásának fontosságát a nemi alapú erőszak folytonosságának megtörése érdekében; mivel e tekintetben valamennyi szinten és minden életkorú személy számára oktatásra van szükség a nők és férfiak közötti egyenlőség, a sztereotípiamentes nemi szerepek és a személyi sérthetlenség tisztelete témájában;
- F. mivel az erre juttatott pénzügyi és emberi erőforrások elégtelenek annak biztosításához, hogy valódi előrelépés történjen a nemek közötti egyenlőség érvényesítésében az uniós politikák, programok, kezdeményezések és tevékenységek tekintetében;
- G. mivel az Európai Unió népessége fele részben nőkből, fele részben pedig férfiakkal áll, az Európai Parlament összetétele azonban a nők nagymértékű alulreprezentáltságát mutatja, mivel az európai parlamenti képviselők csupán 36,1 %-a nő; mivel ezt az aránytalanságot a Parlament Elnökségének összetétele is tükrözi, amely 7 nőből és 13 férfiból áll; mivel a nemek közötti kiegyensúlyozott képviselet és a sokféleség a Parlament szerveiben segít a sztereotípiák lebontásában, a diszkrimináció csökkentésében, valamint növeli a polgárok demokratikus részvételét és a Parlament határozatainak legitimitását;
- H. mivel 2016-ban a Parlamentben a kinevezett felső vezetőknél (főigazgatóknak és igazgatóknak) csupán 11 %-a, 2017-ben pedig csupán 33 %-a volt nő;
- I. mivel az 5. fenntartható fejlesztési cél „a nemek közötti egyenlőség megvalósítása, a nők és lányok társadalmi szerepvállalásának megerősítése” 2030-ig, és ez mind a 17 fenntartható fejlesztési célra kiterjedő, átfogó célkitűzés; mivel a nemek közötti egyenlőség érvényesítése egy eszköz a hatékony, hosszantartó és fenntartható méltányos fejlesztéshez, amely elősegíti a szegénység csökkentésére irányuló célkitűzés teljesítését; mivel azonban a nemek közötti egyenlőség megvalósulása csak nagyon lassú ütemben halad előre, és a világ számos országában, így

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

⁽²⁾ Elfogadott szövegek, P7_TA(2013)0455.

2019. január 15., kedd

Európában is, minimális mértékű a változás⁽¹⁾; mivel az 5. fenntartható fejlesztési cél végrehajtása változó eredményeket hozott a tagállamokon belül, illetve uniós szinten, és a nők aránya a nemzeti parlamentekben és a döntéshozói pozíciókban még messze egyenlő a férfiak arányával⁽²⁾;

- J. mivel nemi szempontú hatásvizsgálatokra van szükség annak érdekében, hogy értékelhető, és megállapítható legyen annak valószínűsége, hogy van-e bármely határozatnak negatív hatása a nemek közötti egyenlőségre nézve; mivel következésképpen alapvető fontosságú a költségvetések nemek közötti egyenlőség szempontjából történő elemzése az átláthatóság és az elszámoltathatóság növelése, valamint annak érdekében, hogy megfelelő információkkal rendelkezünk bármely költségvetési juttatás és elosztás nemek közötti egyenlőségre gyakorolt különböző hatásairól;
- K. mivel a nemek közötti egyenlőség érvényesítése hatékony és globálisan elfogadott stratégiának számít, amely a nemek közötti egyenlőség megteremtését és a hátrányos megkülönböztetés elleni küzdelmet célozza a politikai folyamatok oly módon történő átalakításával, javításával, fejlesztésével és értékelésével, hogy a döntéshozatalban részt vevő szereplők minden politikánál, szabályozási intézkedésnél, kiadási programnál és tevékenységnél, illetve minden szinten és szakaszban figyelembe vegyék a nemek közötti egyenlőség szempontját; mivel a nemek közötti egyenlőség érvényesítése kulcsfontosságú eszközöket nyújt az emberek körülményei, helyzete és szükségletei közötti különbségek szisztematikus vizsgálatához minden politika és tevékenység területén, a nemek közötti egyenlőség és az egyenlő jogok előmozdítása, valamint a nemek közötti kiegyensúlyozott képviselet elérése érdekében adminisztratív, politikai, társadalmi és gazdasági szinten, illetve a döntéshozásban is;
- L. mivel a Parlament, a Tanács és a Bizottság között a nemek egyenlőségének érvényesítése kapcsán nagyobb intézményközi együttműködésre van szükség annak biztosítása érdekében, hogy a nemek közötti egyenlőség szempontját az uniós költségvetés, szakpolitikák, programok és kezdeményezések valamennyi szakaszában be lehessen vezetni, ami megkönnyítené a Parlamentnek a nemek közötti egyenlőség érvényesítése terén végzett munkáját;
- M. mivel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság által elfogadott, és a többi bizottság elé elfogadásra terjesztett, nemek közötti egyenlőség érvényesítésére vonatkozó módosítás hatékony eszköz annak biztosítására, hogy a nemek közötti egyenlőségre kellő figyelmet fordítsanak a Parlament jelentéseiben és állásfoglalásaiban;
- N. mivel a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő, tervezés és programozás formájában történő költségvetés-tervezés hozzájárul a nemek közötti egyenlőség előmozdításához és a nők jogainak érvényesüléséhez, illetve ez az egyik kulcsfontosságú eszköz, amelyet a döntéshozók a nemi egyenlőség támogatására használhatnak, azonban ezt az uniós intézmények még mindig nem alkalmazzák rendszeresen;
- O. mivel a legfrissebb rendelkezésre álló adatok szerint⁽³⁾ a Parlament alkalmazottainak 59 %-át nők alkotják, de továbbra is alulreprezentáltak a vezetés valamennyi szintjén; mivel a felső vezetésben alkalmazott nők száma 2017 júniusa óta még csökkent is, és a középvezetői munkakörben foglalkoztatott nők száma csak kismértékben nőtt;
- P. mivel Dimitrios Papadimoulis alelnök nemek közötti egyenlőségről szóló 2017. évi jelentése három célkitűzést határozott meg a nők közép- és felsővezetői képviseletére vonatkozóan, amelyeket 2019-ig el kell érni: főigazgatói szinten 30 %, igazgatói szinten 35 %, osztályvezetői szinten 40 %, és mivel a jelentést követő ütemterv felvázolja e célok elérésének módját;
- Q. mivel a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének a Parlament bizottságai és küldöttségei munkájában való elősegítése érdekében minden bizottságban és a Küldöttségi Elnökök Értekezletében kijelölnek egy képviselőt a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének feladatával, aki a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó hálózatban megosztja a tapasztalatokat és bevált gyakorlatokat;
- R. mivel a Parlament és a többi uniós intézmény hitelessége szempontjából elengedhetetlen a nemek közötti egyenlőség és az LMBTIQ-jogok előmozdítása terén a belső emberierőforrás-politikájuk és a külső fellépéseik közötti koherencia biztosítása;

⁽¹⁾ „A nemek közötti szakadékról szóló 2016. évi jelentés”, Világgazdasági Fórum, 2016., <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2016>

⁽²⁾ „Fenntartható fejlődés az Európai Unióban: Az EU-n belül a fenntartható fejlesztési célok felé tett előrehaladásról szóló nyomon követési jelentés”, Eurostat, 2018., <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>

⁽³⁾ „Nők az Európai Parlamentben” című jelentés, Európai Parlament, 2018. március 8., http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB%282018%290001_HU.pdf

2019. január 15., kedd

- S. mivel a Parlament eljárási szabályzata 2014 óta előírja, hogy a Parlament sokféleségének tükröződnie kell az egyes parlamenti bizottságok elnökségének összetételében, és nem engedhető meg, hogy csak férfiakból vagy csak nőkől álljon egy elnökség;
- T. mivel a Parlamentben a felsővezetői álláshelyekről kizárólag az Elnökség dönt;
- U. mivel az Európai Parlamentben a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének megfelelő figyelmet kell fordítani az LMBTIQ-személyek és minden nemi identitású személy jogaira, perspektíváira és jólétére; mivel annak ellenére, hogy a Parlament fokozott jelentőséget tulajdonít az LMBTIQ kérdéseknek, az LMBTIQ aktivisták láthatósága viszonylag alacsony és nem nagyon hallatják hangjukat;
- V. mivel szükség van arra, hogy elismerjék a női szervezetek és a nők szerepének, történelmének, munkájának, a nemi alapú erőszak megelőzésében és a nemi egyenlőség, női önmeghatározás és interkulturális párbeszéd támogatásában betöltött kulcsfontosságú szerepének társadalmi és politikai értékeit; mivel ott nem lehet a nemek közötti egyenlőséget tudatosan érvényesíteni, ahol nem biztosított a nők önmeghatározása, tekintélye, és a nőkkel szemben elkövetett erőszak elleni harcra nincs lehetőség;
- W. mivel a politikai szférában a nők legitimitása időnként még mindig kihívást jelent, és mivel a nők sztereotípiák áldozatai, ami elriasztja őket a politikában való részvételtől, és ez a jelenség különösen ott szembetűnő, ahol a nők a politikában kisebb mértékben képviseltetik magukat;
- X. mivel az EU-ban a nők a férfiakkal egyenlő politikai és polgári jogokkal rendelkeznek, azonban gyakran szembesülnek társadalmi és gazdasági egyenlőtlenségekkel;
- Y. mivel a nemek közötti egyenlőség hozzájárul az átfogóbb viták és a megfelelőbb döntéshozatal megteremtéséhez, ugyanis segítségével minden nézőpont képviselve lehet;
- Z. mivel az intézmények felelősek a nemek alapján történő vertikális és horizontális szegregáció elkerüléséért;
- AA. mivel a Parlament hosszú évek óta elkötelezett a nemek közötti egyenlőség támogatására, és mivel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság felelős a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének végrehajtásáért és továbbfejlesztéséért valamennyi politika területén;
- AB. mivel a Parlamentnek folytatnia kell a szexuális zaklatások elleni küzdelmet, és végre kell hajtania az elfogadott intézkedéseket;
- AC. mivel a Parlament számos olyan szervvel rendelkezik, amely a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének fejlesztésével és végrehajtásával, a nemek közötti egyenlőség és a diverzitás támogatásával foglalkozik mind a politika és a közigazgatás szintjén, például a nemek közötti egyenlőséggel és a sokféleséggel foglalkozó magas szintű munkacsoport, a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság, a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó hálózat, az Egyenlőség és Sokféleség Osztály, az Esélyegyenlőségi és Sokféleségi Bizottság (COPEC), az *égalité*, az uniós intézmények LMBTI+ személyzetének egyesülete, a Kockázatmegelőzési és Munkavédelmi Tanácsadó Bizottság és az egyenlőséggel és sokféleséggel foglalkozó munkacsoport; mivel azonban e szervek között nincs egyértelmű koordináció vagy koherencia;
- AD. mivel a nemek közötti egyenlőség érvényesítése egy olyan folyamat, amely speciális képességeket és tudást, valamint elkötelezettséget igényel, és így csak akkor hatékony, ha az intézmények és a személyzet tudatosságának növelésével, és kapacitásépítésével párosul;
- AE. mivel a Parlament már 2003-ban elkötelezte magát arra, hogy elfogad és végrehajt egy politikai tervet a nemek közötti egyenlőség érvényesítésére vonatkozóan, amelyben prioritásként kezeli a nemi dimenzió integrálását a bizottságok és delegációk munkájába, és konkrét eszközöket tartalmaz a nemek közötti egyenlőség érvényesítésére vonatkozó elvek támogatására, jobb ismeretére és végrehajtására vonatkozóan a mindennapi munka során;

Általános észrevételek

1. újból megerősíti a nemek közötti egyenlőség iránti határozott elkötelezettségét mind az uniós szakpolitikák, kezdeményezések és programok tartalmában, mind az Unió politikai, költségvetési, közigazgatási és végrehajtói szintjén;

2019. január 15., kedd

2. felszólít az előző többéves pénzügyi kerethez hasonló új többéves pénzügyi keret megalkotására a Parlament, a Bizottság és a Tanács együttes nyilatkozatának kíséretében, amely arra kötelez, hogy a többéves pénzügyi keret alatti éves költségvetési eljárásokba megfelelően be fogják építeni a nemi vonatkozásokat, figyelembe véve azokat a módokat, ahogyan az unió általános pénzügyi kerete hozzájárul az egyenlőség elérésére és a nemek közötti egyenlőség érvényesítésére vonatkozó célkitűzéshez;
3. ismételten felhívja a Bizottságot, hogy közlemény formájában terjesszen elő egy valódi európai egyenlőségi stratégiát, amely egyértelmű, és lehetőség szerint számszerűsíthető célkitűzéseket tartalmaz, és ezt az unió összes hivatalos nyelvére fordítsák le annak érdekében, hogy a polgárok és a társadalmi és gazdasági szereplők szélesebb körében elterjedjen, és ezt jobban megértse;
4. úgy véli, hogy a Parlamentnek létre kell hoznia és támogatnia kell a sokféleség és a befogadás kultúráját, illetve a biztonságos munkakörnyezetet mindenki számára, és biztosítania kell, hogy az összes alkalmazott és európai parlamenti képviselő jóllétét biztosító horizontális intézkedések együtt járjanak az igazgatási és politikai szinten a nemek közötti kiegyensúlyozott képviselet elérése érdekében hozott célzott intézkedésekkel;
5. kitart amellett, hogy a nemek közötti egyenlőség érvényesítése nőkre vagy férfiakra vonatkozó, sajátos intézkedések bevezetését is magában foglalhatja a tartós egyenlőségek kezelése érdekében, vagy az egyenlőség általános érvényesítésére vonatkozó szakpolitikák megváltoztatását, úgy, hogy összeegyeztetik a különféle körülményeket az egyének és csoportok tekintetében;
6. örül a nemek közötti egyenlőség azon női és férfi példaképeinek, valamint azon kezdeményezéseknek, mind a Parlament igazgatásában, mind pedig politikai szinten, amelyek aktívan hozzájárulnak a nemek közötti egyenlőség és az esélyegyenlőség megteremtéséhez; ösztönzi továbbá a nemi sztereotípiák minden formájának leküzdésére szolgáló különböző szerepmodellek előmozdítását;
7. hangsúlyozza, hogy a nemek közötti egyenlőség elérése nem csupán a nőkre, hanem az egész társadalomra vonatkozó ügy;
8. sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a Parlament vizuális kommunikációja időnként nemi sztereotípiákat, valamint a szexuális irányultságon és a nemi identitáson alapuló sztereotípiákat használ; e tekintetben emlékeztet a nemek közötti egyenlőség kommunikációs anyagokban történő megjelenésének és támogatásának fontosságára az összes szakpolitika terén;
9. emlékeztet arra, hogy a nemek közötti egyenlőség érvényesítése felöleli a szakpolitikai döntéseket, a döntéshozatalt, az eljárásokat és a gyakorlatokat, valamint a végrehajtást, a nyomon követést és az értékelést; hangsúlyozza ezért, hogy annak érdekében, hogy átfogóan értékeljék a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének helyzetét a Parlamentben, nemcsak a szakpolitikai tartalmat, hanem a nemek közötti képviseletet is figyelembe kell venni a közigazgatásban és a döntéshozatalban;
10. aggodalmának ad hangot azzal kapcsolatban, hogy a politikai és igazgatási szinten kulcsfontosságú döntéshozói pozíciókban továbbra is alacsony a nők képviselete, és hogy a Parlamentnek biztosítania kell, hogy a döntéshozatali pozíciók nemek közötti eloszlása egyenlő legyen;
11. sajnálja, hogy nincs koherencia és koordináció a nemek közötti egyenlőség és a sokféleség terén dolgozó különböző parlamenti szervek között; megismétli a belső koordináció javítására irányuló felhívását a nemek közötti egyenlőség érvényesítése magasabb fokának elérése érdekében a munkaerő felvétel, a munkaszervezés, a munkára vonatkozó döntések és az eljárások tekintetében;
12. üdvözlí a Parlament azon döntését, hogy Simone Veil, az uniós intézmények első női elnöke, valamint a nők jogainak – nevezetesen a törvényes abortusz és a reprodukció jogok – aktív támogatója tiszteletére nevezik el az Egyenlőség és Sokféleség Díjat az esélyegyenlőség terén a bevált gyakorlatok és a példaképek kiemelésének és elismerésének eszközeként az Európai Parlament titkárságán belül; javasolja a láthatóság növelését és e fontos díj fokozottabb tudatosítását;
13. hangsúlyozza, hogy párbeszédet kell folytatni a külső érdekelt felekkel, például a civil női szervezetekkel, az alulról építkező nőjogi és nemi egyenlőségi szervezetekkel, a nőmozgalmakkal, a nemzetközi intézményekkel, a tudományos körökkel és a nemzeti parlamentekkel az eszközök fejlesztése és az adatgyűjtés terén; emlékeztet arra, hogy mozgósításuk fontos az EU nemek közötti egyenlőség érvényesítésének javításához, valamint a bevált gyakorlatok előmozdítására szolgáló kölcsönös cserék fokozásához;

2019. január 15., kedd

A nemek közötti egyenlőség érvényesítésének eszközei

14. hatékony intézkedéseket kér a nők és férfiak közötti valódi egyenlőség Európai Parlamentben történő biztosítása érdekében; ebben az összefüggésben hangsúlyozza, hogy mindenekelőtt kiemelkedő fontosságúak a szexuális zaklatások megelőzését szolgáló intézkedések; kiemeli különösen a figyelemfelkeltő és képzési intézkedések szükségességét;

15. üdvözli az Európai Parlamentben a nemek szempontból semleges nyelvhasználatról szóló, 2018. július közzétett felülvizsgált iránymutatásokat, amelyek ma már jobban tükrözik a nyelvi és kulturális fejleményeket, és gyakorlati tanácsokat adnak az EU valamennyi hivatalos nyelvén a nemek szempontjából méltányos és az inkluzív nyelvhasználatról; emlékeztet rá, hogy a Parlament 2008-ban az egyik legelső nemzetközi intézmény volt, amely többnyelvű iránymutatást fogadott el a nemek szempontjából semleges nyelvhasználatról; emlékeztet az iránymutatások széles körű nyilvános elfogadásának fontosságára, és felkéri az Európai Parlament összes képviselőjét és a tisztviselőket, hogy munkájuk során következetesen mozdítsák elő és alkalmazzák ezeket az iránymutatásokat;

16. elismeri a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó hálózat munkáját, üdvözli a Küldöttségi Elnökök Értekezletének a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésére vonatkozó hálózatra való felvételét, és felszólít e hálózat továbbfejlesztésére;

17. üdvözli, hogy a parlamenti bizottságok többsége cselekvési terveket fogadott el a nemek közötti esélyegyenlőség érvényesítésével kapcsolatban a munkájuk során, és hogy sokan már benyújtották azt a nemek közötti esélyegyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó hálózathoz; felhívja ezért a fennmaradó néhány bizottságot, hogy kövessék ezt a példát; megállapítja azonban, a tervek sokféleségét és azok megvalósításának hiányát; felszólít egy közös, nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési terv elfogadására az Európai Parlament számára, úgy, hogy ez rendelkezéseket tartalmazzon legalább a nemek egyenlő képviseléről minden parlamenti munka során és a Parlament valamennyi szervében, a nemi dimenzió bevezetéséről minden politikai tevékenységbe és munkatervezésébe, és a nemek szempontjából semleges nyelvezet használatáról minden dokumentumban; kéri az eljárási szabályzat ennek megfelelő módosítását;

18. sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy az eljárási szabályzat legutóbbi reformjában nem szerepelnek a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének végrehajtására vonatkozó eljárások;

19. üdvözli az elmúlt években elért eredményeket a nemek közötti egyenlőségre irányuló cselekvési tervek elfogadása terén a legtöbb parlamenti bizottságban;

20. felszólít a parlamenti bizottságok közötti szorosabb együttműködésre, amelynek célja, hogy valódi nemi dimenziót biztosítsanak jelentéseik számára, és hangsúlyozza annak fontosságát, hogy valamennyi parlamenti bizottság tiszteletben tartsa a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság hatásköreit, mind a bizottság által előterjesztett, a nemek közötti egyenlőség érvényesítéséről szóló módosítások elfogadása, mind pedig a hatásköri ütközések elkerülése érdekében történő együttműködés révén;

21. ismételten hangsúlyozza annak fontosságát, hogy a költségvetési eljárás valamennyi szintjén alkalmazzák a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezést; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy az uniós intézményekben nincsenek a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezési mechanizmusok, az irántuk való szilárd elkötelezettség ellenére sem; sürgeti a Parlament illetékes szerveit, hogy a Parlament költségvetési előirányzatainak kidolgozásakor és elfogadásakor, valamint a mentesítési eljárás során vegyék figyelembe a nemek közötti egyenlőség szempontjait és alkalmazzanak a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó mutatókat;

22. üdvözli a Parlament 2017. október 26-i állásfoglalását a szexuális zaklatás és erőszak ellen az Unióban folytatott küzdelemről; hangsúlyozza, hogy a szexuális zaklatás súlyos bűncselekmény – amely eseteknek csak egy töredékét jelentik be –, a nemi alapú megkülönböztetés szélsőséges formája és a nemek közötti egyenlőség egyik legnagyobb akadálya; üdvözli az Elnökség 2018. július 2-i határozatát az Európai Parlament képviselőit érintő zaklatási ügyekkel kapcsolatos panaszokkal foglalkozó tanácsadó bizottság működésének és a bizottság panaszokat kezelő eljárásainak felülvizsgálatáról, és teljes mértékben támogatja a 6. cikket, amely kimondja, hogy két szaktanácsadót – egy orvosszakértőt az orvosi szolgálatról és a jogi szolgálat egy tagját – a főtitkár nevezi ki, valamint az európai parlamenti képviselők státútumának végrehajtási szabályzata kiegészítését a 34a. cikkel (Pénzügyi következmények akkreditált parlamenti asszisztenssel szemben elkövetett zaklatás esetén);

23. üdvözli a Parlament 2017. október 26-i, a zaklatás elleni állásfoglalásában kért új intézkedéseket, amelyek 2018. szeptember 1-én léptek hatályba, nevezetesen:

a) a tanácsadó bizottság számára egy külön, állandó titkárságot biztosítása amely az Elnökség és a quaestorok titkárságához kapcsolódik, nagyobb számú, szakosodott, rendszeresen képzett alkalmazottból áll, és kizárólag a zaklatásokkal kapcsolatos ügyekkel foglalkozik;

2019. január 15., kedd

- b) egy második akkreditált parlamenti asszisztens képviselő részvételének lehetővé tétele a bizottság ülésein teljes jogú tagként, a korlátozó határozatképesség kezelése és az akkreditált parlamenti asszisztens képviselő munkamennyiségének kezelése érdekében;
- c) annak biztosítása, hogy a Parlament eljárási szabályzata (11. és 166. cikk) tartalmazza a zaklatás miatti új szankciókat, valamint az európai parlamenti képviselők feladataik teljesítése során tanúsítandó megfelelő magatartásáról szóló kódexet, hogy az egyes képviselők hivatalba lépéskor nyilatkozatot dolgoznak ki és írnak alá, amit benyújtanak az elnöknek, arról, hogy elolvassák a kódexet, és megerősítik, hogy tiszteltetben tartják az elveket, valamint hogy az összes (aláírt vagy aláírt) nyilatkozatot közzéteszik a Parlament honlapján;
- d) annak lehetővé tétele, hogy az akkreditált parlamenti asszisztensek megfelelőbben értesüljenek annak lehetőségéről, hogy a Parlament minden jogvédelmi biztosításukat fedezheti, és támogathatja őket az egész eljárás során;

24. mindazonáltal határozottan sajnálja, hogy lassú és nem megfelelő előrelépés történt a Parlament állásfoglalásában megfogalmazott egyéb fontos ajánlások végrehajtásában; kéri, hogy a Parlament elnöke és igazgatása szenteljen teljes és osztatlan figyelmet az összes kért intézkedés teljes körű végrehajtásának, különösen a képviselők és az akkreditált parlamenti asszisztensek vagy más alkalmazottak közötti konfliktusok és zaklatási ügyek kezelésére szolgáló megelőző és korai támogatásra vonatkozó intézkedésekre irányuló 2017–2019-es ütemterv révén, amelyet a lehető leghamarabb felül kell vizsgálni, hogy egyértelmű végrehajtási időkeret megjelölésével, megfelelően figyelembe vegyék legalább az állásfoglalás következő követelményeit:

- a) az európai parlamenti képviselők és az alkalmazottak kötelező képzése;
- b) független, külső szakértőkből álló munkacsoport létrehozása, amelynek feladata, hogy megvizsgálja a szexuális zaklatással kapcsolatos helyzetet, valamint a zaklatással foglalkozó két bizottság működését az Európai Parlamentben;
- c) a zaklatás elleni bizottságok megerősítése azzal, hogy összevonják őket egy változó összetételű bizottságba, amelynek összetétele az adott ügytől függ, tagjai szakértők, például jogászok és orvosok, mint állandó bizottsági tagok;

25. felhívja a Bizottságot e tekintetben, hogy továbbra is kövesse nyomon a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv⁽¹⁾ rendszeres alkalmazását és végrehajtását, amely biztosítja a bizonyítási teher megfordítását a nemi alapú megkülönböztetések esetében;

26. ismételten felszólítja az Európai Parlament Kutatószolgálatát, hogy végezzen rendszeres kvalitatív és kvantitatív kutatásokat a nemek közötti egyenlőség Parlamenten belüli érvényesítésének előrehaladásáról és az ezzel foglalkozó szervezetrendszer működéséről, emellett fejlesszen ki nemi szempontú hatásvizsgálatokat és nemeken alapuló elemzéseket; a nemek közötti egyenlőség előmozdítása, a nemek közötti egyenlőség pontos feltérképezése, az eredmények vagy a visszalépés értékelése, valamint a tényeken alapuló döntéshozatal elősegítése érdekében felszólít a nemek szerint lebontott adatok és statisztikák növelésére, szisztematikus és rendszeres, nemek szerint lebontott adatok és statisztikák gyűjtésére a szakpolitikai és a programhatásvizsgálatok során, valamint a szakpolitikai döntéshozatali folyamatban;

27. megismétli felhívását egy kötelező, minden parlamenti képviselő és alkalmazott számára szervezett, tiszteletről és méltóságról szóló képzésre, legalább a hivatalba lépéskor;

28. emlékeztet a nemek közötti egyenlőség érvényesülésére irányuló kapacitásépítés fontosságára valamennyi uniós intézményben, biztosítva, hogy nemi szempontból érzékeny képzést nyújtsanak, és hogy minden politikai szektorban nyújtanak speciális képzéseket a nemek közötti egyenlőségre vonatkozóan; teljes mértékben támogatja a célzott és rendszeres, nemek közötti egyenlőség érvényesítésére vonatkozó képzések, különösen a vezetői képességekkel rendelkező nők számára tartott képzési programok kialakítását; ösztönzi a Személyzeti Főigazgatóságot, hogy biztosítsa a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével kapcsolatos képzést a képviselők, az asszisztensek és az Európai Parlament személyzete számára, valamint a Parlament képviselőcsoportjai számára, hogy biztosítsák személyzetük számára a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével kapcsolatos képzést;

⁽¹⁾ HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

2019. január 15., kedd

29. üdvözli a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) által kidolgozott, a nemi dimenzió iránt érzékeny parlamenti eszközt, amely segíti az Európai Parlamentet, a nemzeti és regionális parlamenteket a nemek közötti egyenlőség figyelembe vételének értékelésében és javításában; felhívja a Parlament igazgatását és képviselőcsoportjait, hogy biztosítsák az értékelés és a vizsgálatok megállapításainak megfelelő nyomon követését;

30. felhívja a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetét, hogy rendszeresen szolgáltatson információt a parlamenti bizottságoknak és a Bizottságnak a nemi dimenzióhoz a politikai döntéshozatal minden területén történő kihangsúlyozása érdekében, és hogy, bocsásson rendelkezésre általa gyűjtött adatokat és általa kidolgozott eszközöket, mint például a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezést, ahogy a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó platformon megjelenik, egy szélesebb kapacitásbővítési gyakorlat részeként a személyzet és parlamenti asszisztensek számára is;

Politikai szint

31. helyesli a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésével foglalkozó állandó előadó 2016. évi kinevezését az Európai Parlamentben, valamint az állandó előadó aktív részvételét a nemek közötti egyenlőséggel és a sokféleséggel foglalkozó magas szintű munkacsoport munkájában; ezért azt ajánlja, hogy a Parlament a 2019–2024-es parlamenti ciklusban is tartsa fenn ezt a pozíciót;

32. úgy véli, hogy a fokozottabb intézményközi kapcsolatok a nemek közötti egyenlőség érvényesítése terén segíthetik a nemi szempontokra érzékeny szakpolitikák kidolgozását; sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy még nem jött létre strukturált együttműködés a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével kapcsolatban más intézményi partnerekkel, például a Bizottsággal, a Tanáccsal vagy a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetével;

33. rámutat az alulképviselt nem, akik általában a nők, választási listákon való szereplése növelésének fontosságára; erősen ösztönzi az európai politikai pártokat és a párttagokat, hogy tömörített listákkal vagy egyéb módszerekkel, például paritásos listákkal biztosítsák a 2019-es európai parlamenti választásokon induló jelöltjeik esetében a nemek szerint kiegyensúlyozott képviseletet; elkötelezi magát a férfiak és nők közötti egyensúly biztosítására minden szinten;

34. felhívja a parlamenti képviselőcsoportokat, hogy a 2019–2024-es parlamenti ciklusban biztosítsák, hogy az Európa Parlamentet irányító szervek összetételében kiegyensúlyozott legyen a nemek közötti arány, és javasolja, hogy férfi és női jelölteket egyaránt állítsanak az elnöki, az alelnöki és elnökségi tagi tisztségekre, valamint a bizottságok és küldöttségek elnökeinek tisztségére e célkitűzés eléréséhez;

35. javasolja, hogy a parlamenti képviselőcsoportok a 2019–2024-es parlamenti ciklusra két képviselőt, egy férfit és egy nőt, válasszanak meg csoportjuk társelnökének;

36. arra ösztönzi a Parlament képviselőcsoportjait, hogy a 2019–2024-es parlamenti ciklusban vegyék figyelembe a nemek egyenlő képviseletére vonatkozó célt a bizottságok és a küldöttségek tagjainak kinevezésekor, és hogy különösen a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság tagjainak és póttagjainak jelöljenek megegyező számú képviselőt a két nemből annak érdekében, hogy ösztönözzék a férfiak részvételét a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos politikában;

37. javasolja, hogy keressenek lehetőségeket a női hálózatok alapítására a Parlamenten belül a nemzeti hálózatokat integrálva, mivel a formális és informális hálózatok nem csupán fejlesztik a munkafolyamatokat, hanem kulcsfontosságúak a tájékoztatás, a kölcsönös segítségnyújtás és tanácsadás, valamint példaképek felállítása terén;

38. bátorítja a parlamenti képviselőcsoportokat, hogy fogadjanak el a nemek közötti egyenlőség érvényesítésére vonatkozó stratégiát annak biztosítására, hogy javaslataik figyelembe vegyék a nemek közötti egyenlőségre gyakorolt hatásokat;

39. felkéri a főtitkárt és az Elnökséget, hogy a felsővezetői álláshelyekről való döntéskor alkalmazzák ugyanazt az elvet, mint az osztályvezetői álláshelyek betöltése tekintetében, azaz tegyék kötelezővé, hogy a szűkített listák három jelöltje közül legalább egy jelölt legyen mindkét nemből, emellett ha minden más szempont (pl. végzettség, tapasztalat), szerint egyenlőek, akkor az alulreprezentált nemet kell előnyben részesíteni; megjegyzi, hogy amennyiben ezek a követelmények nem teljesülnek, az állást újra meg kell hirdetni;

2019. január 15., kedd

40. a leghatározottabban elítéli a plenáris üléssteremben több alkalommal is használt nőgyűlölő nyelvezetet; üdvözlí az Európai Parlament elnöke által kiszabott és az Elnökség által megerősített szankciókat, amiért egy európai parlamenti képviselő a 2017. március 1-jei plenáris ülésen a nők méltóságát sértő megjegyzéseket tett; aggodalmát fejezi ki az Európai Unió Törvényszékének 2018. május 31-i határozata miatt, amelyben hatályon kívül helyezte az elnök és az Elnökség határozatát az eljárási szabályzat vonatkozó rendelkezéseinek, valamint az Emberi Jogok Európai Bíróságának az emberi jogok európai egyezményének 10. cikkére (szólásszabadság) vonatkozó ítélkezési gyakorlatának értelmezése alapján; sürgeti, hogy az eljárási szabályzattal kapcsolatos kérdésekben illetékes bizottság vizsgálja felül az alkalmazandó szabályokat a tisztelet és a méltóság mindenkori biztosítása érdekében a plenáris üléssteremben, és különösen dolgozzon ki egy olyan záradékot, amely előírja, hogy az európai parlamenti képviselők a parlamenti vitákban tartózkodjanak az olyan nyelvezet alkalmazásától, amely gyűlöletre vagy megkülönböztetésre ösztönöz nem, faj, szín, nemzetiség, etnikai vagy társadalmi hovatartozás, genetikai tulajdonságok, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy egyéb vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, fogyatékoság, kor vagy szexuális irányultság alapján, valamint szabjon ki példás szankciókat a záradék megsértésének esetére;

41. üdvözlí, hogy elérhetőek a tudatalatti előítéletekre és zaklatásra vonatkozó képzések, hangsúlyozza, hogy ezeknek a képzéseknek különös figyelmet kell fordítaniuk a nemek közötti egyenlőségre és az LMBTIQ-ügyekre, és hogy kötelezővé kell tenni azokat a menedzserek és a felvételi bizottság tagjai számára, és erőteljesen ajánlottak kell lenniük minden egyéb alkalmazott számára;

42. üdvözlí a Bizottság 2017-ben kiadott sokszínűségi és társadalmi befogadási stratégiáját; sürgeti a Parlamentet, hogy használja ezt a jó példát, teljes mértékben alkalmazza a sokszínűség jegyében történő irányítást, és fogadja el, értékelje és vonja be az eltérő szexuális irányultsággal vagy nemi identitással rendelkező alkalmazottakat;

Igazgatási szint

43. üdvözlí a Dimitrios Papadimoulis által készített, „A nemek közötti egyenlőségről az Európai Parlament Főtitkárságán – a jelenlegi helyzet és a további teendők (2017–2019)” című jelentést és az annak végrehajtására vonatkozó ütemtervet; elismerését fejezi ki az ütemterv konkrét intézkedéseinek végrehajtása terén elért eredmények, valamint az irányításra, a szakmai képzésre, a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tudatosság növelésére, a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére vonatkozó konkrét intézkedések, illetve a nemek közötti egyensúly statisztikákon keresztül való rendszeres nyomon követésének ütemterve miatt; felhív a folyamat felgyorsítására a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó, a 2019-re kitűzött célok elérése érdekében;

44. sürgeti a nemek közötti egyenlőséggel és a sokféleséggel foglalkozó magas szintű munkacsoportot, hogy két évente végezze el a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv végrehajtásának strukturális, pontról pontra való értékelését a DG PERS prezentációjának alapján;

45. aggódik amiatt, hogy az erős intézményi és politikai nyilatkozatok ellenére a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó célkitűzések nincsenek kifejezetten megjelölve a Parlament költségvetési dokumentumaiban, és nincsenek figyelembe véve a költségvetési folyamat minden szakaszában;

46. javasolja a Személyzeti Főigazgatóságnak, hogy dolgozzon ki egy nők, elsősorban középvezetői menedzserek által, önkéntes alapon kitöltendő kérdőívet a motivációra, hiányosságokra és lehetőségekre vonatkozó kérdésekkel a célból, hogy jobban megértsék a felső vezetői posztokra való jelentkezések korlátjait;

47. üdvözlí a Parlament által kidolgozott, emberi erőforrásokról szóló jelentést;

48. emlékeztet rá, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúly javítását célzó intézkedések alkalmazása tekintetében kifejezetten ösztönözni kell a vezetők általi elfogadást és adott esetben mindkét partner egyenlő mértékű bevonását; megjegyzi, hogy a Parlamentben a munka és magánélet közötti egyensúly tudatosítását tovább kell fokozni workshopok, képzések és publikációk révén; kiemeli, hogy az európai parlamenti képviselőket és alkalmazottakat megfelelően tájékoztatni kell arról, hogy a munka és magánélet közötti egyensúly javítását célzó intézkedések, mint a szülési szabadság/apasági távollét, szülői szabadság, gondozói szabadság és a rugalmas munkaidő-beosztás segítenek elérni a Parlamentben a nemek közötti egyenlőség megvalósulását, ösztönzi a gondozási feladatok előnyösebb megosztását a nők és férfiak között, előmozdítja a nők foglalkoztatásának minőségét és jólétét, és hosszú távú hatással van a társadalmi és gazdasági fejlődésre;

2019. január 15., kedd

49. javasolja, hogy a Parlament Kommunikációs Főigazgatósága alkalmazzon erősebb és aktívabb nemi dimenziót a Parlament döntéshozataláról szóló jelentése során, és különösen a 2019-es európai választások kampányának előkészítése alatt;

50. elismerését fejezi ki a Parlament titkárságán belül a felső- és középvezetői álláshelyek tekintetében a nemek közötti egyenlőség javítása terén elért eredmények miatt, de megjegyzi, hogy annak ellenére, hogy a Parlament tisztviselőinek többsége nő, a felső- és középvezetői álláshelyeken még mindig nagyon alacsonyan vannak képviselve: 2017 végén a Parlament titkárságán a főigazgatók 15,4 %-a, az igazgatók 30,4 %-a és az osztályvezetők 36,2 %-a volt nő; ezért emlékeztet arra, hogy amikor azonos profillal (tapasztalatokkal, végzettséggel stb.) rendelkező jelentkezők közül kell választani, részesítsék előnyben az alulreprezentált nemet;

51. kéri, hogy a nemek közötti egyenlőség érvényesítésével kapcsolatban a tudást és a tapasztalatokat tekintsék előnynek az alkalmazottak keresése és kiválasztása során;

52. felhívja a parlamenti bizottságok titkárságait, hogy segítsék a képviselőket a nemek arányának kiegyensúlyozottsága érdekében a bizottsági meghallgatásokon megszólalók esetében, egy nemi szempontból kiegyensúlyozott szakértői lista előterjesztésével;

53. hangsúlyozza, hogy a Parlament titkárságán és képviselőcsoportjaiban a nemek közötti egyenlőség javítása terén elért tényleges előrelépés érdekében kulturális váltásra van szükség a fogalmi és viselkedésbeli attitűdök megváltoztatásához, az egyenlőség kultúrájának továbbfejlesztésével a titkárságon belül;

o

o o

54. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.
