



---

## PIEŅEMTIE TEKSTI

---

### P8\_TA(2019)0010

#### **Integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai Eiropas Parlamentā Eiropas Parlamenta 2019. gada 15. janvāra rezolūcija par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai Eiropas Parlamentā (2018/2162(INI))**

*Eiropas Parlaments,*

- ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienību (LES) 2. un 3. pantu, kur noteikts, ka dzimumu līdztiesības princips ir viena no Savienības pamatvērtībām,
- ņemot vērā Līgumu par Eiropas Savienības darbību (LESD) un jo īpaši tā 8. un 19. pantu,
- ņemot vērā Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantu, kurā ir iekļauti īpaši noteikumi par dzimumu līdztiesības horizontālo principu, un LES 6. pantu, kurā atzīts, ka Hartai ir tāds pats juridiskais spēks kā Līgumiem,
- ņemot vērā Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju (ECTK),
- ņemot vērā 1948. gada Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju,
- ņemot vērā 1979. gada ANO Konvenciju par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (*CEDAW*),
- ņemot vērā Eiropas Padomes 2011. gada 11. maija Konvenciju par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu ("Stambulas konvencija"),
- ņemot vērā 2016. gada 24. novembra rezolūciju par ES pievienošanos Stambulas konvencijai par vardarbības pret sievietēm novēršanu un apkarošanu<sup>1</sup>,
- ņemot vērā Pekinas deklarāciju un rīcības platformu, ko 1995. gada 15. septembrī pieņēma Ceturtajā Pasaules sieviešu konferencē, un vēlākos noslēguma dokumentus, ko pieņēma ANO "Pekina+5" (2000. gadā), "Pekina+10" (2005. gadā) un "Pekina+15" (2010. gadā) īpašajās sanāksmēs, un "Pekina+20" pārskatīšanas konferences noslēguma dokumentu,
- ņemot vērā 2010. gada 10. februāra rezolūciju par vīriešu un sieviešu līdztiesību Eiropas

---

<sup>1</sup> OV C 224, 27.6.2018., 96. lpp.

- Savienībā 2009. gadā<sup>1</sup>, 2011. gada 8. marta rezolūciju par vīriešu un sieviešu līdztiesību Eiropas Savienībā 2010. gadā<sup>2</sup>, 2012. gada 13. marta rezolūciju par vīriešu un sieviešu līdztiesību Eiropas Savienībā 2011. gadā<sup>3</sup>, 2015. gada 10. marta rezolūciju par 2013. gadā Eiropas Savienībā sasniegto progresu sieviešu un vīriešu līdztiesības nodrošināšanā<sup>4</sup> un 2017. gada 14. marta rezolūciju par dzimumu līdztiesību Eiropas Savienībā 2014. un 2015. gadā<sup>5</sup>,
- ņemot vērā 2003. gada 13. marta rezolūciju par integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai Eiropas Parlamentā<sup>6</sup>,
  - ņemot vērā 2007. gada 18. janvāra rezolūciju par integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai komiteju darbā<sup>7</sup>,
  - ņemot vērā 2009. gada 22. aprīļa rezolūciju par integrēto pieeju dzimumu līdztiesībai komiteju un delegāciju darbā<sup>8</sup>,
  - ņemot vērā 2009. gada 7. maija rezolūciju par integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai ES ārējās attiecībās un miera/valsts nostiprināšanā<sup>9</sup>,
  - ņemot vērā 2012. gada 13. marta rezolūciju par sieviešu līdzdalību politisko lēmumu pieņemšanā<sup>10</sup>,
  - ņemot vērā 2015. gada 9. jūnija rezolūciju par ES stratēģiju sieviešu un vīriešu līdztiesībai laikposmam pēc 2015. gada<sup>11</sup>,
  - ņemot vērā 2016. gada 3. februāra rezolūciju par jaunu dzimumu līdztiesības un sieviešu tiesību stratēģiju pēc 2015. gada<sup>12</sup>,
  - ņemot vērā 2016. gada 8. marta rezolūciju par integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai Eiropas Parlamenta darbā<sup>13</sup>,
  - ņemot vērā 2017. gada 26. oktobra rezolūciju par seksuālās uzmākšanās un izmantošanas apkarošanu Eiropas Savienībā<sup>14</sup>,
  - ņemot vērā 2018. gada 11. septembra rezolūciju par pasākumiem, ar kuriem Eiropas Savienībā novērst un apkarot personas aizskaršanu un seksuālu uzmākšanos darbavietā,

---

<sup>1</sup> OV C 341 E, 16.12.2010., 35. lpp.

<sup>2</sup> OV C 199 E, 7.7.2012., 65. lpp.

<sup>3</sup> OV C 251 E, 31.8.2013., 1. lpp.

<sup>4</sup> OV C 316, 30.8.2016., 2. lpp.

<sup>5</sup> OV C 263, 25.7.2018., 49. lpp.

<sup>6</sup> OV C 61 E, 10.3.2004., 384. lpp.

<sup>7</sup> OV C 244 E, 18.10.2007., 225. lpp.

<sup>8</sup> OV C 184 E, 8.7.2010., 18. lpp.

<sup>9</sup> OV C 212 E, 5.8.2010., 32. lpp.

<sup>10</sup> OV C 251 E, 31.8.2013., 11. lpp.

<sup>11</sup> OV C 407, 4.11.2016., 2. lpp.

<sup>12</sup> OV C 35, 31.1.2018., 35. lpp.

<sup>13</sup> OV C 50, 9.2.2018., 15. lpp.

<sup>14</sup> OV C 346, 27.9.2018., 192. lpp.

sabiedriskās vietās un politiskajā dzīvē<sup>1</sup>,

- ņemot vērā Eiropas Savienības Civildienesta noteikumus un Savienības pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtību, ko nosaka ar Padomes Regulu (EEK, *Euratom*, EOTK) Nr. 259/68<sup>2</sup>, un jo īpaši tās 1. panta c) un d) punktu,
- ņemot vērā 2018. gada brošūru par sievietēm Eiropas Parlamentā,
- ņemot vērā 2018. gada augustā publicēto Eiropas Parlamenta ziņojumu par cilvēkresursiem 2017. gadā,
- ņemot vērā norādījumus par dzimumneitrālu valodu Eiropas Parlamentā,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta priekšsēdētāja vietnieka un Augsta līmeņa grupas dzimumu līdztiesības un dažādības jautājumos priekšsēdētāja *Dimitrios Papadimoulis* ziņojumu Eiropas Parlamenta Prezidijam "Sieviešu un vīriešu līdztiesība Eiropas Parlamenta Ģenerālsekretariātā — pašreizējais stāvoklis un perspektīvas 2017.–2019. gadā", ko pieņēma Prezidija 2017. gada 16. janvāra sanāksmē,
- ņemot vērā ceļvedi 2017.–2019. gadam par to, kā īstenot ziņojumu "Sieviešu un vīriešu līdztiesība Eiropas Parlamenta Ģenerālsekretariātā — pašreizējais stāvoklis un perspektīvas 2017.–2019. gadā",
- ņemot vērā Rīcības plānu dzimumu līdztiesības un dažādības veicināšanai Eiropas Parlamenta Ģenerālsekretariātā 2014.–2019. gadam,
- ņemot vērā Augsta līmeņa grupas dzimumu līdztiesības un dažādības jautājumos pilnvarojumu,
- ņemot vērā norādījumus par atlases komisiju locekļu/darbinieku atlases speciālistu līdztiesību,
- ņemot vērā Komisijas 2017. gada 19. jūlija paziņojumu "Labāka darba vide visiem: no vienlīdzīgām iespējām uz dažādību un iekļaušanu" (C(2017)5300)<sup>3</sup> un tās dažādības un iekļaušanas hartu<sup>4</sup>,
- ņemot vērā Komisijas dienestu 2015. gada 3. decembra darba dokumentu "Stratēģiska iesaiste dzimumu līdztiesības jomā 2016.–2019. gadam" (SWD(2015)0278)<sup>5</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Padomes Dzimumu līdztiesības stratēģiju 2018.–2023. gadam<sup>6</sup>,
- ņemot vērā Eiropas Parlamenta, Padomes un Komisijas 2013. gada 19. novembra

---

<sup>1</sup> Pieņemtie teksti, P8\_TA(2018)0331.

<sup>2</sup> OV L 56, 4.3.1968., 1. lpp.

<sup>3</sup> <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>.

<sup>4</sup> <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>.

<sup>5</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).

<sup>6</sup> <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>.

kopīgo paziņojumu par dzimumu līdztiesību, kas pievienots Eiropas Parlamenta normatīvajai rezolūcijai par projektu Padomes regulai, ar ko nosaka daudzgadu finanšu shēmu 2014.–2020. gadam<sup>1</sup>,

- ņemot vērā Parlamentu savienības 2011. gada ziņojumu "*Gender-sensitive Parliaments: A Global Review for Good Practice*" (Parlamentī, kuru darbā tiek ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts — vispārējs labas prakses pārskats), kas publicēts 2011. gadā,
  - ņemot vērā Reglamenta 52. pantu,
  - ņemot vērā Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas ziņojumu (A8-0429/2018),
- A. tā kā dzimumu līdztiesības princips ir viena no ES pamatvērtībām un ir nostiprināts ES Līgumos un Pamattiesību hartā; tā kā LESD 8. pantā ir noteikts, ka Eiropas Savienība, veicot savas darbības, tiecas novērst nevienlīdzību, veicināt dzimumu līdztiesību un, nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, apkarot diskrimināciju;
- B. tā kā dzimumu līdztiesībai kopumā ir būtiska nozīme, lai nodrošinātu cilvēktiesību aizsardzību, demokrātijas pastāvēšanu, tiesiskuma ievērošanu, ekonomikas izaugsmi, sociālo iekļautību un ilgtspēju un tā kā dzimumu dimensijas integrācija attiecas uz visām politikas jomām, kuras ir ES kompetencē;
- C. tā kā tiesības uz līdztiesību un nediskriminācijas garantija ir pamatprincipi, kas jāievēro, lai īstenotu integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai; tā kā, īstenojot integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai, ir jānodrošina sieviešu, meiteņu, LGBTIK personu un visu dzimtisko identitāšu personu tiesības, izredzes un labklājība;
- D. tā kā progress dzimumu līdztiesības nodrošināšanā ES ir ne vien apstājies visā Savienībā, bet arī noslīdējis līdz ievērojamam regresam dažās dalībvalstīs;
- E. tā kā Stambulas konvencijā ir uzsvērts, cik svarīgi ir mainīt mentalitāti un attieksmi, lai izbeigtu visu ar dzimumu saistītas vardarbības veidu turpināšanos; tā kā tādēļ visos līmeņos un vecuma grupās ir nepieciešama izglītošana par sieviešu un vīriešu līdztiesību, kurā nav stereotipu par dzimumu lomām, un par tiesībām uz personas neaizskaramību;
- F. tā kā netiek piešķirti pietiekami līdzekļi un cilvēkresursi, lai nodrošinātu īstu progresu integrētas pieejas dzimumu līdztiesībai īstenošanā ES politikas jomās, programmās, iniciatīvās un darbībās;
- G. tā kā puse no Eiropas Savienības iedzīvotājiem ir sievietes un puse — vīrieši, bet Eiropas Parlamenta sastāvā sieviešu skaits ir ievērojami mazāks, jo tikai 36,1 % Eiropas Parlamenta deputātu ir sievietes; tā kā šī atšķirība vēl krasāka ir Parlamenta Prezidija sastāvā, kur ir 7 sievietes un 13 vīrieši; tā kā līdzsvarota dzimumu pārstāvība un dažādība Parlamenta struktūrās palīdz likvidēt stereotipus, samazina diskrimināciju un uzlabo ES pilsoņu demokrātisko pārstāvību un Parlamenta lēmumu leģimitāti;
- H. tā kā Parlamenta augstākās vadības amatos (ģenerāldirektori un direktori) 2016. gadā bija tikai 11 % sieviešu, bet 2017. gadā — 33 %;

---

<sup>1</sup> [Pieņemtie teksti, P7\\_TA\(2013\)0455.](#)

- I. tā kā ar ilgtspējīgas attīstības mērķu (IAM) piekto mērķi tiecas līdz 2030. gadam "panākt dzimumu vienlīdzību un nodrošināt pilnvērtīgas iespējas visām sievietēm un meitenēm" un tā kā tas ir visu 17 IAM transversālais mērķis; tā kā integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai palīdzēs sasniegt efektīvu, ilgstošu un ilgtspējīgu taisnīgu attīstību, tādējādi pozitīvi ietekmējot nabadzības samazināšanas mērķu sasniegšanu; tā kā tomēr daudzās valstīs visā pasaulē<sup>1</sup> un arī Eiropā dzimumu līdztiesības jomā ir tikai ļoti lēns progress un minimālas pārmaiņas; tā kā 5. IAM sasniegšanas progress ES dalībvalstīs un to starpā atšķiras un tā kā sieviešu īpatsvars valstu parlamentos un ar lēmumu pieņemšanu saistītajos amatos joprojām nav vienāds ar vīriešu īpatsvaru<sup>2</sup>;
- J. tā kā ietekmes uz dzimumu līdztiesību novērtējumi ir vajadzīgi, lai novērtētu un identificētu iespējamību, vai kāds konkrēts lēmums varētu negatīvi ietekmēt dzimumu līdztiesības stāvokli; tā kā līdz ar to ir svarīgi analizēt budžetu no dzimumu līdztiesības viedokļa, lai sniegtu informāciju par dažādajām sekām, kādas uz dzimumu līdztiesību varētu atstāt attiecīgie budžeta piešķirumi un sadale, kā arī lai palielinātu pārredzamību un pārskatatbildību;
- K. tā kā ir atzīts, ka integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ir efektīva un globāli atzīta stratēģija virzībā uz dzimumu līdztiesības īstenošanu, reorganizējot, uzlabojot, izstrādājot un izvērtējot politikas procesus tā, lai visi politikas veidošanā iesaistītie dalībnieki dzimumu līdztiesības perspektīvu visos līmeņos un posmos integrētu visās politikas jomās, regulatīvos pasākumos un izdevumu programmās; tā kā integrēta pieeja dzimumu līdztiesībai nodrošina galvenos instrumentus, kurus izmantot, lai sistemātiski ņemtu vērā visu politikas jomu un darbību apstākļu, situāciju un vajadzību atšķirības, kā arī atbalstītu dzimumu līdztiesību un veicinātu vienlīdzīgas tiesības un līdzsvarotu dzimumu pārstāvību dažādos administratīvajos, politiskajos, sociālajos un ekonomiskajos līmeņos un lēmumu pieņemšanā;
- L. tā kā saistībā ar integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai Parlamentam, Padomei un Komisijai ir vairāk jāsadarbojas iestāžu līmenī, lai garantētu, ka visos Savienības budžeta posmos, politikas jomās, programmās un iniciatīvās var iekļaut dzimumu perspektīvu, kas atvieglotu paša Parlamenta darbu dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanā;
- M. tā kā grozījumi attiecībā uz integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, kurus pieņēmusi Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja un kuri ir iesniegti pieņemšanai pārējās komitejās, ir efektīvs līdzeklis, lai nodrošinātu, ka Parlamenta ziņojumos un rezolūcijās pienācīgi tiek ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts;
- N. tā kā dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušana budžeta plānošanā un programmu izstrādē palīdz veicināt dzimumu līdztiesību un sieviešu tiesību īstenošanu un ir viens no galvenajiem instrumentiem, kuru politikas veidotāji izmanto, lai sekmētu dzimumu

---

<sup>1</sup> "The Global Gender Gap Report 2016" (2016. gada ziņojums par dzimumu nevienlīdzību pasaulē), Pasaulē Ekonomikas forums, 2016. gads, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>.

<sup>2</sup> "Ilgtspējīga attīstība Eiropas Savienībā — uzraudzības ziņojums par progresu IAM sasniegšanā ES kontekstā", Eurostat, 2018. gada izdevums, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>.

līdztiesību, bet kuru tomēr joprojām sistemātiski nepiemēro neviena ES iestāde;

- O. tā kā jaunākie pieejamie dati<sup>1</sup> liecina, ka 59 % no Parlamenta personāla ir sievietes, taču joprojām visos pārvaldības līmeņos to īpatsvars nav pietiekams; tā kā sieviešu skaits augstākā līmeņa vadošajos amatos kopš 2017. gada jūnija ir pat samazinājies un sieviešu skaits vidējā līmeņa vadošajos amatos ir tikai nedaudz palielinājies;
- P. tā kā Eiropas Parlamenta priekšsēdētāja vietnieka *Dimitrios Papadimoulis* 2017. gada ziņojumā par dzimumu līdztiesību tika izvirzīti trīs mērķi attiecībā uz sieviešu pārstāvību vidējā un augstākajā vadības līmenī, kuri jāsasniedz līdz 2019. gadam: 30 % ģenerāldirektoru līmenī, 35 % direktoru līmenī un 40 % nodaļu vadītāju līmenī, un tā kā pēc tam sagatavotajā ceļvedī ir izklāstīts, kā šos mērķus sasniegt;
- Q. tā kā, lai veicinātu integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai Parlamenta komiteju un delegāciju darbā, katrā komitejā un Delegāciju priekšsēdētāju konferencē ir iecelts loceklis, kurš atbild par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un kurš pieredzi un paraugpraksi izplata Integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai tīklā;
- R. tā kā nodrošināt saskaņotību starp iekšējo cilvēkresursu politiku un ārējām darbībām dzimumu līdztiesības un LGBTIK tiesību veicināšanas jomā ir svarīgi Parlamenta un citu ES iestāžu uzticamībai;
- S. tā kā kopš 2014. gada Parlamenta Reglamentā ir noteikts, ka Parlamenta daudzveidība ir jāatspoguļo katras Parlamenta komitejas biroja sastāvā un ka nav pieļaujami biroji, kuros ir tikai vīrieši vai tikai sievietes;
- T. tā kā par augstākā vadības līmeņa amatiem Parlamentā var lemt tikai Eiropas Parlamenta Prezidijs;
- U. tā kā integrētā pieejā dzimumu līdztiesības nodrošināšanai Eiropas Parlamentā ir pienācīgi jāņem vērā LGBTIK personu un visu dzimtisko identitāšu personu tiesības, izredzes un labklājība, tā kā, lai gan Parlaments aizvien lielāku nozīmi piešķir LGBTIK jautājumiem, LGBTIK aktīvisti tomēr nav sevišķi pamanāmi un viņu iesaistīšanās ir vāja;
- V. tā kā ir jāatzīst sieviešu organizāciju un sieviešu vides sociālā un politiskā vērtība, to vēsture un darbs, kā arī to galvenā loma ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanā un dzimumu līdztiesības, sieviešu pašnoteikšanās un starpkultūru dialoga veicināšanā; tā kā apzināta integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai nav iespējama bez vietām, kas spētu radīt sieviešu pašnoteikšanos un autoritāti un izskaust vardarbību pret sievietēm;
- W. tā kā joprojām ik pa laikam tiek apstrīdēta sieviešu leģitimitāte politikā un sievietes cieš no stereotipu ietekmes, kura attur viņas no iesaistīšanās politikā, kas jo īpaši skaidri ir pamanāms politikas jomās, kurās sievietes ir mazāk pārstāvētas;
- X. tā kā sievietēm ES ir tādas pašas politiskās un pilsoniskās tiesības kā vīriešiem un tā kā

---

<sup>1</sup> Ziņojums "Sievietes Eiropas Parlamentā", Eiropas Parlaments, 2018. gada 8. marts, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8\\_PUB%282018%290001\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB%282018%290001_EN.pdf).

sievietes tomēr bieži saskaras ar sociālo, sabiedrības vai ekonomisko nevienlīdzību;

- Y. tā kā dzimumu līdztiesība veicina plašākas debates un labāku lēmumu pieņemšanas procesu, jo tā pie sarunu galda sniedz visaptverošu viedokļu klāstu;
- Z. tā kā iestādēm ir jāatbild par vertikālas un horizontālas dzimumu segregācijas novēršanu;
- AA. tā kā Parlaments ilgu gadus ir apņēmis veicināt dzimumu līdztiesību un tā kā Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja atbild par to, lai visās politikas jomās īstenotu un pilnveidotu integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai;
- AB. tā kā Parlamentam jāturpina cīnīties pret seksuālu uzmākšanos un jāīsteno saskaņotie pasākumi;
- AC. tā kā Parlamentā ir daudzas un dažādas struktūras, kas atbild par integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai izstrādi un īstenošanu un dzimumu līdztiesības un dažādības veicināšanu gan politikas, gan administratīvajā līmenī, piemēram, Augsta līmeņa grupa dzimumu līdztiesības un dažādības jautājumos, Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja, tīkls dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, Līdztiesības un dažādības nodaļa, Vienlīdzīgu iespēju un dažādības komiteja (*COPEC*), *égalité*, apvienības LGBTI+ personāls ES iestādēs, Profilakses un darba aizsardzības padomdevēja komiteja un Līdztiesības un dažādības koordinatoru grupa; tā kā tomēr šo struktūru starpā nav skaidras koordinācijas vai saskaņotības;
- AD. tā kā integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ir process, kura īstenošanai vajadzīgas īpašas prasmes un zināšanas, kā arī apņemšanās, un tāpēc tā var būt efektīva tikai tad, ja to papildina izpratnes veicināšanas un spēju veidošanas pasākumi iestādēs un darbiniekiem;
- AE. tā kā Parlaments jau 2003. gadā ir paudis apņemšanos pieņemt un īstenot politikas plānu par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai Parlamentā, prioritāti piešķirot dzimumu līdztiesības integrācijai komiteju un delegāciju darbā, izmantojot konkrētus instrumentus, lai popularizētu dzimumu līdztiesības integrācijas principu, veidotu izpratni par to un īstenotu to savā ikdienas darbā,

### ***Vispārīgas piezīmes***

1. atkārtoti apstiprina savu stingro apņemšanos attiecībā uz dzimumu līdztiesības integrāciju gan ES politikas, iniciatīvu un programmu saturā, gan visos Savienības politikas, budžeta, administratīvajos un izpildes līmeņos;
2. prasa arī jaunajai DFS, tāpat kā iepriekšējai DFS, pievienot Parlamenta, Komisijas un Padomes kopīgo deklarāciju, kurā šīs iestādes apņemas nodrošināt, ka ikgadējās budžeta procedūrās, ko piemēro DFS, attiecīgi tiks integrēti dzimumsensitīvi elementi, ņemot vērā to, kā Savienības vispārējā finanšu shēma palīdz sasniegt dzimumu līdztiesības mērķi un nodrošināt integrētu pieeju dzimumu līdztiesībai;
3. atkārtoti aicinājumu Komisijai iesniegt reālu Dzimumu līdztiesības stratēģiju, izdodot paziņojumu, kurā ir izvirzīti skaidri un — cik vien iespējams — skaitliski izmērāmi mērķi, nodrošināt tā tulkojumu visās ES oficiālajās valodās, lai panāktu plašāku izplatību un izpratni iedzīvotāju un sociālās jomas un ekonomikas dalībnieku vidū;

4. uzskata, ka Parlamentam būtu jārada un jāsekmē dažādības un iekļaušanas kultūra un droša darba vide visiem un ka transversāliem pasākumiem, ar kuriem nodrošina labus apstākļus visiem darbiniekiem un Eiropas Parlamenta deputātiem, vajadzētu būt cieši saistītiem ar mērķtiecīgiem pasākumiem nolūkā panākt līdzsvarotu dzimumu pārstāvību gan administratīvā, gan politiskā līmenī;
5. uzstāj, ka, īstenojot integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, varētu būt jāievieš arī sievietēm vai vīriešiem paredzēti īpaši pasākumi, lai novērstu pastāvošo nevienlīdzību vai vispārējās politikas izmaiņas, ņemot vērā katras personas vai grupas atšķirīgos apstākļus;
6. uzteic sieviešu un vīriešu lomu modeļus dzimumu līdztiesības jomā, kā arī iniciatīvas gan Parlamenta administrācijā, gan politikas līmenī, kas aktīvi veicina dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgas iespējas; mudina arī turpmāk popularizēt dažādus lomu modeļus visu veidu dzimumu stereotipu pārvarēšanai;
7. uzsver, ka dzimumu līdztiesības panākšana nav sieviešu problēma, bet gan jautājums, kura risināšanā būtu jāiesaista visa sabiedrība;
8. pauž nožēlu, ka Parlamenta vizuālajā komunikācijā dažkārt izmanto dzimumu stereotipus, kā arī stereotipus, kuru pamatā ir seksuālā orientācija un dzimtiskā identitāte; šajā ziņā atgādina, ka komunikācijas materiālos ir svarīgi pārstāvēt un veicināt dzimumu līdztiesību visās politikas jomās;
9. atgādina, ka integrēta pieeja dzimumu līdztiesības nodrošināšanai ietver politikas izvēli, lēmumu pieņemšanas procesu, procedūras un praksi, kā arī īstenošanu, uzraudzību un novērtēšanu; tādēļ uzsver — lai visaptveroši novērtētu pašreizējo stāvokli attiecībā uz integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai Parlamentā, būtu jāņem vērā ne tikai politikas saturs, bet arī dzimumu pārstāvība administrācijā un lēmumu pieņemšanā;
10. pauž bažas, ka sieviešu pārstāvība Parlamenta svarīgākajos amatos, kas saistīti ar lēmumu pieņemšanu, politiskā un administratīvā līmenī joprojām ir maza un ka Parlamentam ir jānodrošina, lai ar lēmumu pieņemšanu saistītajos amatos būtu vienlīdzīgs dzimumu sadalījums;
11. pauž nožēlu par saskaņotības un koordinācijas trūkumu starp dažādām struktūrām, kas Parlamentā risina dzimumu līdztiesības un dažādības jautājumus; atkārtoti aicina uzlabot iekšējo koordināciju, lai panāktu integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai plašāku īstenošanu, cita starpā personāla atlasē, darba organizācijā, operatīvajos lēmumos un procedūrās;
12. uzteic Parlamenta lēmumu godināt *Simone Veil* — pirmo sievieti ES iestādes priekšsēdētājas amatā un sieviešu tiesību, jo īpaši tiesību uz legālu abortu un reproduktīvo tiesību, nelokāmu aizstāvi —, pārdēvējot Līdztiesības un dažādības balvu par godu viņai, lai tādējādi uzsvērtu un atzītu labu praksi un lomu modeļus vienlīdzīgu iespēju jomā Eiropas Parlamenta Ģenerālsēkretariātā; iesaka palielināt šīs svarīgās balvas pamanāmību un nodrošināt labāku informētību par to;
13. uzsver — lai izstrādātu instrumentus un vāktu datus, ir svarīgs dialogs ar ārējām ieinteresētajām personām, piemēram, pilsoniskās sabiedrības organizācijām, sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības vietējo aktīvistu grupām, sieviešu kustībām,



starptautiskajām iestādēm, akadēmiskajām aprindām un valstu parlamentiem; atgādina, ka to iesaistīšana ir svarīga, lai uzlabotu ES integrēto pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un veicinātu savstarpēju pieredzes apmaiņu un tādējādi popularizētu labāko praksi;

### ***Integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai instrumenti***

14. aicina veikt efektīvus pasākumus, lai Eiropas Parlamentā nodrošinātu reālu vīriešu un sievietu līdztiesību; šajā ziņā uzsver, ka vissvarīgākie ir pasākumi, kuru mērķis ir izskaust seksuālu uzmākšanos; īpaši uzsver, ka ir vajadzīgi izpratnes veicināšanas un apmācības pasākumi;
15. atzinīgi vērtē pārskatītos norādījumus par dzimumneitrālu valodu Eiropas Parlamentā, kuri publicēti 2018. gada jūlijā un kuri tagad labāk atspoguļo lingvistiskas un kultūras tendences un visās ES oficiālajās valodās sniedz praktiskus padomus par dzimumtaisnīgas un iekļaujošas valodas lietošanu; atgādina, ka Parlaments bija viena no pirmajām starptautiskajām organizācijām, kas 2008. gadā pieņēma daudzvalodu norādījumus par dzimumneitrālas valodas lietošanu; atgādina, cik svarīgi ir veidot plašu sabiedrības atbalstu norādījumiem, un aicina visus Eiropas Parlamenta deputātus, kā arī ierēdņus popularizēt minētos norādījumus un konsekventi tos izmantot savā darbā;
16. atzīst darbu, ko veic Integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai tīkls, atzinīgi vērtē Delegāciju priekšsēdētāju konferences pārstāvju iekļaušanu Integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai tīklā un aicina turpināt šā tīkla pilnveidi;
17. atzinīgi vērtē to, ka vairākums Parlamenta komiteju ir pieņēmušas rīcības plānus par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai savā darbā un daudzas jau ar tiem ir iepazīstinājušas Integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai tīklu; tāpēc aicina dažas atlikušās komitejas sekot šim piemēram; tomēr norāda, ka šie plāni ir neviendabīgi un netiek īstenoti; aicina pieņemt kopēju Eiropas Parlamenta rīcības plānu dzimumu līdztiesības jomā, kurā būtu jāiekļauj vismaz noteikumi par dzimumu vienlīdzīgu pārstāvību visā Parlamenta darbā un visās Parlamenta struktūrās, dzimumu līdztiesības aspekta ieviešanu visos tā politikas pasākumos un darba organizācijā, kā arī par dzimumneitrālas valodas izmantošanu visos dokumentos; prasa attiecīgi grozīt Reglamentu;
18. pauž nožēlu, ka pēdējā Reglamenta reformā netika iekļautas procedūras, lai īstenotu integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai;
19. atzinīgi vērtē to, ka pēdējos gados vairākumā Parlamenta komiteju ir sekmīgi pieņemti rīcības plāni dzimumu līdztiesības jomā;
20. prasa Parlamenta komitejām ciešāk sadarboties, lai savos ziņojumos iekļautu reālu dzimuma dimensiju, un uzsver, ka ir svarīgi, lai visas Parlamenta komitejas atzītu Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas pilnvaras, gan pieņemot šīs komitejas iesniegtos grozījumus attiecībā uz integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, gan strādājot kopā, lai novērstu kompetenču konfliktus;
21. atkārtoti uzsver, cik svarīgi ir visos budžeta izstrādes līmeņos iekļaut dzimumu līdztiesības aspektu; pauž nožēlu par to, ka ES iestādēs nav mehānismu, ar kuriem budžeta plānošanā iekļaut dzimumu līdztiesības aspektu, lai gan tās ir stingri apņēmušās

tādus ieviest; mudina Parlamenta atbildīgās struktūras, sagatavojot un pieņemot Parlamenta aplēses, kā arī apstiprinot budžeta izpildi, integrēt dzimumu līdztiesības aspektu un izmantot dzimumu līdztiesības rādītājus;

22. atzinīgi vērtē Parlamenta 2017. gada 26. oktobra rezolūciju par seksuālās uzmākšanās un izmantošanas apkarošanu Eiropas Savienībā; uzsver, ka seksuāla uzmākšanās ir smags noziegums, par ko vairākumā gadījumu netiek ziņots, galēja diskriminācijas dzimuma dēļ izpausme un viens no lielākajiem šķēršļiem dzimumu līdztiesībai; atzinīgi vērtē Prezidija 2018. gada 2. jūlija lēmumu pārskatīt padomdevējas komitejas darbību, kura izskata sūdzības par aizskarošu izturēšanos saistībā ar Eiropas Parlamenta deputātiem, un tās sūdzību izskatīšanas procedūras, vienlaikus stingri apstiprinot 6. pantu, kurā noteikts, ka ģenerālsekretārs ieceļ divus padomdevējus ekspertus — vienu medicīnas darbinieku no medicīnas dienesta un vienu juridiskā dienesta locekli —, kā arī Eiropas Parlamenta Deputātu nolikuma īstenošanas noteikumu papildināšanu ar 34.a pantu attiecībā uz finansiālām sekām, ja tiek pierādīta aizskaroša izturēšanās pret reģistrētu deputāta palīgu;
23. atzinīgi vērtē jaunos, pret uzmākšanos vērstos pasākumus, kurus Parlaments veica saskaņā ar 2017. gada 26. oktobra rezolūciju un kuri stājās spēkā 2018. gada 1. septembrī, proti:
  - a) nodrošināt padomdevējai komitejai speciālu pastāvīgu sekretariātu, kas Prezidija un kvestoru sekretariātu papildina ar īpaši specializētiem, regulāri apmācītiem darbiniekiem, kuri izskata tikai uzmākšanās jautājumus;
  - b) atļaut otram reģistrētu deputāta palīgu (*APA*) pārstāvim kā pilntiesīgam loceklim piedalīties komitejas sanāsmēs, lai risinātu problēmas saistībā ar ierobežojošo kvorumu un *APA* pārstāvju darba slodzi;
  - c) nodrošināt, ka Parlamenta Reglamentā (11. un 166. pants) tiktu iekļauti jauni sodi par uzmākšanos, kā arī "Eiropas Parlamenta deputātu pienācīgas rīcības kodekss, pildot amata pienākumus", ka tiek izstrādāta deklarācija, ko, sākot pildīt amata pienākumus, paraksta katrs deputāts un iesniedz priekšsēdētājam, ka ikviens deputāts izlasa minēto kodeksu un apstiprina, ka ievēros tajā noteiktos principus, un ka visas deklarācijas (parakstītas vai neparakstītas) tiks publicētas Parlamenta tīmekļa vietnē;
  - d) reģistrētiem deputātu palīgiem sniegt plašāku informāciju par iespēju, ka Parlaments sedz visus viņu tiesāšanās izdevumus un atbalsta viņus visā procesā;
24. tomēr pauž dziļu nožēlu par lēno un nepietiekamo progresu citu būtiski svarīgu Parlamenta rezolūcijas ieteikumu īstenošanā; prasa, lai Parlamenta priekšsēdētājs un administrācija pievērstu pilnīgu un nedalītu uzmanību pilnīgai visu prasīto pasākumu īstenošanai, jo īpaši, izmantojot 2017.–2019. gada ceļvedi par preventīviem un agrīniem atbalsta pasākumiem nolūkā risināt konfliktu un aizskaršanas gadījumus starp deputātiem un reģistrētiem deputātu palīgiem, praktikantiem vai citiem darbiniekiem, kurš pēc iespējas drīz būtu jāpārskata, lai tajā pienācīgi iekļautu vismaz šādas rezolūcijas prasības ar skaidri noteiktu īstenošanas grafiku:
  - a) nodrošināt obligātu apmācību visiem Eiropas Parlamenta deputātiem un darbiniekiem;

- b) izveidot neatkarīgu ārējo ekspertu darba grupu, kas pilnvarota izskatīt seksuālās uzmācšanās gadījumus Eiropas Parlamentā un pārbaudīt tā divu ar aizskarošas izturēšanās jautājumiem saistīto komiteju darbību;
  - c) stiprināt aizskaršanas novēršanas komitejas, apvienojot tās vienā komitejā ar mainīgu sastāvu, ņemot vērā izskatāmo lietu un iekļaujot ekspertus, piemēram, ārstus, pastāvīgo komitejas locekļu sastāvā;
25. šajā saistībā aicina Komisiju turpināt uzraudzīt, kā tiek regulāri piemērota un īstenota Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos<sup>1</sup>, kura paredz mainīt pierādīšanas pienākumu dzimumu diskriminācijas gadījumos;
26. atkārtoti aicinājumu Eiropas Parlamenta izpētes dienestam veikt regulāru un detalizētu kvalitatīvu un kvantitatīvu izpēti par progresu, kas panākts attiecībā uz integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai Parlamentā un tai veltītās organizatoriskās struktūras darbību, kā arī izstrādāt ietekmes uz dzimumu līdztiesību novērtējumus un uz dzimumu balstītu analīzi; prasa politikas ietekmes novērtējumos un politikas veidošanas procesā vairāk, sistemātiski un periodiski vākt pēc dzimuma iedalītus datus un statistiku, lai analizētu dzimumu līdztiesības jomā panākto progresu, sniegtu precīzu pārskatu par dzimumu nevienlīdzību, novērtētu sasniegto vai regresu un palīdzētu pieņemt ar pierādījumiem pamatotus lēmumus;
27. atkārtoti aicina nodrošināt obligātu apmācību par cieņu un godu visiem Eiropas Parlamenta deputātiem un darbiniekiem, kā arī jebkurā gadījumā jauno pilnvaru termiņa sākumā;
28. atgādina, cik svarīgi ir visās ES iestādēs veidot spēju īstenot integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, garantējot, ka sniegtajā apmācībā ir ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts, un nodrošinot īpašas apmācības programmas par dzimumu līdztiesību visās politikas jomās; pauž pilnīgu atbalstu mērķtiecīgai un regulārai apmācībai par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un īpašām apmācības programmām sievietēm, kurām ir vadības spējas; mudina Personāla ģenerāldirektorātu Eiropas Parlamenta deputātiem, asistentiem un darbiniekiem nodrošināt apmācību par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, kā arī Parlamenta politiskās grupas nodrošināt saviem darbiniekiem apmācību par integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai;
29. atzinīgi vērtē Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*) dzimumneitrāliem parlamentiem izstrādāto rīku, lai palīdzētu Eiropas Parlamentam, valstu un reģionālajiem parlamentiem novērtēt un uzlabot dzimumu līdztiesības aspekta ievērošanu; aicina Parlamenta administrāciju un politiskās grupas nodrošināt atbilstīgus turpmākos pasākumus saistībā ar novērtēšanas un izvērtēšanas konstatējumiem;
30. aicina *EIGE* regulāri sniegt informāciju Parlamenta komitejām un Komisijai, lai uzsvētu dzimuma perspektīvu visās politikas veidošanas jomās, un, īstenojot plašāku spēju veidošanas pasākumu, kas paredzēts arī darbiniekiem un deputātu palīgiem, darīt pieejamus datus un izstrādātos instrumentus, tostarp par dzimumu līdztiesības aspektu

---

<sup>1</sup> OV L 204, 26.7.2006., 23. lpp.

budžeta plānošanā, piemēram, ievietojot tos platformā integrētai pieejai dzimumu līdztiesībai;

### ***Politiskais līmenis***

31. uzteic, ka 2016. gadā Eiropas Parlamentā tika iecelts pastāvīgais referents integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai jautājumos, un pastāvīgā referenta aktīvo iesaisti Augsta līmeņa grupas dzimumu līdztiesības un dažādības jautājumos darbā; tādēļ iesaka, lai Parlaments šo nostāju saglabātu 2019.–2024. gada Parlamenta sasaukumā;
32. uzskata, ka ciešākas iestāžu attiecības integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai jomā var palīdzēt izstrādāt ES politiku, kurā ņemts vērā dzimumu līdztiesības aspekts; pauž nožēlu, ka vēl nav izveidota strukturēta sadarbība ar citiem institucionālajiem partneriem, piemēram, Komisiju un *EIGE*, jautājumos, kas saistīti ar integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai;
33. norāda, ka ir svarīgi vēlēšanu kandidātu sarakstos iekļaut nepietiekami pārstāvētu dzimumu, kas bieži vien ir sievietes; stingri mudina Eiropas politiskās partijas un partiju locekļus nodrošināt dzimumu ziņā līdzsvarotu kandidātu pārstāvību Eiropas Parlamenta vēlēšanām 2019. gadā, izmantojot saspīestus sarakstus vai citas metodes, piemēram, paritātes sarakstus; apņemas nodrošināt vīriešu un sieviešu skaita līdzsvaru visos līmeņos;
34. aicina Parlamenta politiskās grupas līdz 2019.–2024. gada Parlamenta sasaukumam nodrošināt līdzsvarotu sastāvu struktūrās, kuras pārvalda Eiropas Parlamentu, un, lai sasniegtu šo mērķi, iesaka par priekšsēdētāja, priekšsēdētāja vietnieka un Prezidija locekļu, kā arī komiteju, delegāciju un grupu priekšsēdētāju amatu kandidātiem izvirzīt gan vīriešus, gan sievietes;
35. iesaka Parlamenta politiskajām grupām 2019.–2024. gada Parlamenta sasaukumam grupas līdzpriekšsēdētāja amatam ievēlēt divus deputātus — vienu vīrieti un vienu sievieti;
36. mudina Parlamenta politiskās grupas, 2019.–2024. gada Parlamenta sasaukumam izvirzot visu komiteju un delegāciju locekļus, ņemt vērā mērķi sasniegt dzimumu vienādu pārstāvību un jo īpaši izvirzīt dzimuma ziņā vienādu skaitu parlamentāriešu par Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas locekļiem un aizstājējiem, lai sekmētu vīriešu iesaisti dzimumu līdztiesības politikā;
37. ierosina izpētīt, kā Parlamentā varētu izveidot sieviešu tīklu, integrējot valstu tīklus, jo formālie vai neformālie tīkli ne vien uzlabo darba procesus, bet ir arī galvenais elements, kas sniedz informāciju, savstarpēju atbalstu un apmācību, kā arī nodrošina lomu modeļus;
38. mudina Parlamenta politiskās grupas pieņemt stratēģiju integrētas pieejas dzimumu līdztiesības nodrošināšanai, lai, izstrādājot priekšlikumus, ņemtu vērā šo priekšlikumu ietekmi uz dzimumu līdztiesību;
39. aicina ģenerālsekretāru un Prezidiju, lemjot par augstākās vadības amatiem, piemērot to pašu principu, ko piemēro, lemjot par nodaļu vadītāju amatiem, proti, noteikt, ka atlases sarakstos obligāti ir jāiekļauj trīs piemēroti kandidāti, no kuriem katram dzimumam

pieder vismaz viens kandidāts, vienlaikus nosakot, ka, ja visi pārējie faktori ir vienādi (piemēram, kvalifikācija, pieredze), priekšroka būtu jādod nepietiekami pārstāvētajam dzimumam; norāda — ja šīs prasības netiek izpildītas, konkurss uz amata vietu būtu jāizsludina atkārtoti;

40. kategoriski nosoda mizogīnu runu, kas vairākos gadījumos lietota plenārsēžu zālē; atzinīgi vērtē Eiropas Parlamenta priekšsēdētāja noteiktās un Prezidija apstiprinātās sankcijas pret Eiropas Parlamenta deputātu par sieviešu cieņu aizskarošām piezīmēm, kas izteiktas 2017. gada 1. marta plenārsesijā; pauž bažas par Vispārējās tiesas 2018. gada 31. maija lēmumu atcelt priekšsēdētāja un Prezidija lēmumu, pamatojoties gan uz Reglamenta attiecīgo noteikumu interpretāciju, gan Eiropas Cilvēktiesību tiesas judikatūru attiecībā uz ECTK 10. pantu (vārda brīvība); mudina Parlamenta komiteju, kura atbild par jautājumiem, kas saistīti ar Reglamentu, pārskatīt piemērojamus noteikumus, lai plenārsēžu zālē vienmēr nodrošinātu cieņu un godu, un jo īpaši iekļaut noteikumu, ka deputātiem parlamentārās debatēs ir jāatturas no tādas valodas lietošanas, kas mudina uz naidu vai diskrimināciju, pamatojoties uz dzimumu, rasi, ādas krāsu, etnisko vai sociālo izcelsmi, ģenētiskajām īpašībām, valodu, reliģiju vai pārliecību, politiskajiem vai citiem uzskatiem, piederību pie nacionālas minoritātes, invaliditāti, vecumu vai seksuālo orientāciju, un šā noteikuma neievērošanas gadījumā piemērot atturošu sodu;
41. atzinīgi vērtē to, ka ir pieejami profesionālās apmācības kursi par neziņas izraisītiem aizspriedumiem un uzņēmānos, uzsver, ka šādos apmācībasursos īpaša uzmanība būtu jāpievērš dzimumu līdztiesības un LGBTIK jautājumiem un ka vadītājiem un atlases komisijas locekļiem tie būtu jāapmeklē obligāti, kā arī visi pārējie darbinieki stingri jāmudina tos apmeklēt;
42. uzteic Komisijas izstrādāto dažādības un iekļautības stratēģiju, kas publicēta 2017. gadā; mudina Parlamentu izmantot šo labo piemēru, lai pilnībā aptvertu dažādības pārvaldību un atzītu, novērtētu un iekļautu darbiniekus ar atšķirīgu seksuālo orientāciju vai dzimtsko identitāti;

### ***Administratīvais līmenis***

43. atzinīgi vērtē *Dimitrios Papadimoulis* ziņojumu "Sieviešu un vīriešu līdztiesība Eiropas Parlamenta Ģenerālsēdētārnā — pašreizējais stāvoklis un perspektīvas 2017.–2019. gadā" un ceļvedi šā ziņojuma īstenošanai; uzteic progresu, kas panākts konkrētu ceļvedi paredzēto darbību īstenošanā, un tā skaidro konkrētu pasākumu grafiku, kuri saistīti ar pārvaldību, profesionālo apmācību, informētības par dzimumu līdztiesību vairošanu, darba un privātās dzīves līdzsvara pasākumiem un regulāru dzimumu līdztiesības uzraudzīšanu, izmantojot statistikas datus; aicina paātrināt progresu, lai sasniegtu 2019. gadam izvirzītos mērķus dzimumu līdztiesības jomā;
44. mudina Augsta līmeņa darba grupu dzimumu līdztiesības un dažādības jautājumos reizi divos gados, pamatojoties uz Personāla ģenerāldirektorāta (PERS ĢD) izklāstu, veikt strukturālu novērtējumu par dzimumu līdztiesības ceļveža īstenošanu, rūpīgi izvērtējot katru punktu atsevišķi;
45. pauž bažas par to, ka, neraugoties uz stingriem institucionāliem un politiskiem paziņojumiem, dzimumu līdztiesības mērķi nav skaidri noteikti Parlamenta budžeta dokumentos un nav ņemti vērā visos budžeta plānošanas procesa posmos;

46. Ierosina, lai PERS ĢD sagatavotu anketu, ko brīvprātīgi aizpildītu sievietes, jo īpaši sievietes vidējā vadības līmenī, atbildot uz jautājumiem par viņu motivāciju, profesionālajiem šķēršļiem un iespējām, lai labāk izprastu šķēršļus, kas kavē pieteikties uz augstākā līmeņa vadošiem amatiem;
  47. atzinīgi vērtē Parlamenta sagatavoto ikgadējo ziņojumu par cilvēkresursiem;
  48. atgādina, ka attiecībā uz to pasākumu izmantošanu, ar kuriem uzlabo darba un privātās dzīves līdzsvaru, īpaši būtu jāveicina, lai vadītāji tos akceptētu un lai attiecīgā gadījumā tos līdzvērtīgi uzņemtos abi partneri; norāda, ka sabiedrības informētība par darba un privātās dzīves līdzsvaru Parlamentā būtu jāpalielina, izmantojot seminārus, apmācības kursus un publikācijas; uzsver, ka deputātiem un darbiniekiem jāsaņem izsmeļoša informācija par to, ka pasākumi darba un privātās dzīves līdzsvara uzlabošanai, piemēram, maternitātes un paternitātes atvaļinājums, vecāku atvaļinājums, aprūpētāja atvaļinājums un elastīgs darba režīms, palīdzētu Parlamentā panākt dzimumu līdztiesību, veicinātu labāku aprūpes pienākumu sadali sieviešu un vīriešu starpā, uzlabotu sieviešu nodarbinātības kvalitāti un labjutību, kā arī ilgtermiņā ietekmētu sociālo un ekonomisko attīstību;
  49. iesaka Parlamenta Komunikācijas ģenerāldirektorātam savos ziņojumos par Parlamenta politikas izstrādi iekļaut spēcīgāku dzimuma perspektīvu, jo īpaši, sagatavojot kampaņu Eiropas Parlamenta vēlēšanām 2019. gadā;
  50. uzteic progresu, kas Parlamenta Ģenerālsekretariātā panākts dzimumu līdztiesības uzlabošanā augstākā un vidējā līmeņa vadītāju amatos, taču norāda, ka, lai gan lielākā daļa Parlamenta ierēdņu ir sievietes, viņu pārstāvība augstākā vai vidējā līmeņa vadītāju amatos joprojām ir ļoti zema: 2017. gada beigās Parlamenta Ģenerālsekretariātā ģenerāldirektore bija 15,4 %, direktore — 30,4 % un nodaļu vadītājas — 36,2 %; tādēļ atgādina, ka, izvēloties no kandidātiem, kuriem ir vienāds profils (pieredze, kvalifikācija utt.), priekšroka būtu jādod nepietiekami pārstāvētā dzimuma kandidātam;
  51. prasa uzaicinājumus uz darbinieku vietām un personāla atlases procesā zināšanas vai pieredzi saistībā ar integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai uzskatīt par priekšrocību;
  52. aicina Parlamenta komiteju sekretariātus palīdzēt saviem locekļiem komiteju uzklaušanās nodrošināt dzimumu ziņā līdzsvarotu runātāju sastāvu, ierosinot dzimumu ziņā līdzsvarotu ekspertu sarakstu;
  53. uzsver — lai patiešām panāktu dzimumu līdztiesību Parlamenta Ģenerālsekretariātā un politiskajās grupās, ir nepieciešamas tādas pārmaiņas kultūrā, kuras maina attieksmi priekšstatu līmenī un tās izpausmes uzvedībā un kuras turpmāk attīsta līdztiesības kultūru Ģenerālsekretariātā;
- 
- ○
54. uzdod priekšsēdētājam šo rezolūciju nosūtīt Padomei un Komisijai.