



AANGENOMEN TEKSTEN

P8_TA(2019)0010

Gendermainstreaming in het Europees Parlement

Resolutie van het Europees Parlement van 15 januari 2019 over gendermainstreaming in het Europees Parlement (2018/2162(INI))

Het Europees Parlement,

- gezien de artikelen 2 en 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VUE), waarin het beginsel van gendergelijkheid als een kernwaarde van de Unie is vastgelegd,
- gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), met name de artikelen 8 en 19 daarvan,
- gezien artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, dat specifieke bepalingen over gendergelijkheid als horizontaal beginsel bevat, en artikel 6 VEU dat bepaalt dat het Handvest dezelfde juridische waarde heeft als de Verdragen,
- gezien het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM),
- gezien de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van 1948,
- gezien het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) van 1979,
- gezien het Verdrag van Istanbul van 11 mei 2011 inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld,
- gezien zijn resolutie van 24 november 2016 over de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanbul inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen¹,
- gezien de verklaring en het actieplatform van Peking, die op 15 september 1995 zijn goedgekeurd op de vierde Wereldvrouwenconferentie, de latere slotdocumenten die zijn aangenomen op de speciale bijeenkomsten van de Verenigde Naties Peking +5 (2000), Peking +10 (2005) en Peking +15 (2010), en het slotdocument van de toetsingsconferentie Peking +20,

¹ PB C 224 van 27.6.2018, blz. 96.

- gezien zijn resoluties van 10 februari 2010 over gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de Europese Unie – 2009¹, van 8 maart 2011 over gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de Europese Unie – 2010², van 13 maart 2012 over gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de Europese Unie – 2011³, van 10 maart 2015 over vooruitgang op het gebied van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de Europese Unie in 2013⁴ en van 14 maart 2017 over gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de Europese Unie in 2014-2015⁵,
- gezien zijn resolutie van 13 maart 2003 over gendermainstreaming in het Europees Parlement⁶,
- gezien zijn resolutie van 18 januari 2007 over de geïntegreerde benadering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de werkzaamheden van de commissies⁷,
- gezien zijn resolutie van 22 april 2009 over de geïntegreerde benadering van gendergelijkheid in het kader van de werkzaamheden van de commissies en delegaties⁸,
- gezien zijn resolutie van 7 mei 2009 over gendermainstreaming in de externe betrekkingen van de EU en haar vredesopbouw/natievorming⁹,
- gezien zijn resolutie van dinsdag 13 maart 2012 over vrouwen in de politieke besluitvorming – kwaliteit en gelijkheid¹⁰,
- gezien zijn resolutie van 9 juni 2015 over de EU-strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen na 2015¹¹,
- gezien zijn resolutie van 3 februari 2016 over de nieuwe strategie voor gendergelijkheid en vrouwenrechten in Europa na 2015¹²,
- gezien zijn resolutie van 8 maart 2016 over gendermainstreaming in de werkzaamheden van het Europees Parlement¹³,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 26 oktober 2017 over de bestrijding van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de EU¹⁴,
- gezien zijn resolutie van 11 september 2018 over maatregelen ter voorkoming en bestrijding van pesteringen en seksuele intimidatie op het werk, in de openbare ruimte en

¹ PB C 341 E van 16.12.2010, blz. 35.

² PB C 199 E van 7.7.2012, blz. 65.

³ PB C 251 E van 31.8.2013, blz. 1.

⁴ PB C 316 van 30.8.2016, blz. 2.

⁵ PB C 263 van 25.7.2018, blz. 49.

⁶ PB C 61 E van 10.3.2004, blz. 384.

⁷ PB C 244 E van 18.10.2007, blz. 225.

⁸ PB C 184 E van 8.7.2010, blz. 18.

⁹ PB C 212 E van 5.8.2010, blz. 32.

¹⁰ PB C 251 E van 31.8.2013, blz. 11.

¹¹ PB C 407 van 4.11.2016, blz. 2.

¹² PB C 35 van 31.1.2018, blz. 35.

¹³ PB C 50 van 9.2.2018, blz. 15.

¹⁴ PB C 346 van 27.9.2018, blz. 192.

in het politieke leven in de EU¹ ,

- gezien het Statuut van de ambtenaren van de Europese Unie en de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Unie, als vastgelegd in Verordening (EEG, Euratom, EGKS) nr. 259/68 van de Raad² , en met name de artikelen 1, onder c) en d) daarvan,
- gezien de brochure over vrouwen in het Europees Parlement van 2018,
- gezien het jaarverslag van de personeelsdienst van het Europees Parlement van 2017, gepubliceerd in augustus 2018,
- gezien de richtsnoeren voor genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement,
- gezien het verslag van Dimitrios Papadimoulis, ondervoorzitter van het Europees Parlement en voorzitter van de groep op hoog niveau inzake gendergelijkheid en diversiteit, aan het Bureau van het Europees Parlement getiteld "Gendergelijkheid in het secretariaat-generaal van het Europees Parlement – stand van zaken en volgende stappen 2017-2019", dat tijdens de vergadering van het Bureau op 16 januari 2017 is vastgesteld,
- gezien het stappenplan 2017-2019 voor de uitvoering van het verslag getiteld "Gendergelijkheid in het secretariaat-generaal van het Europees Parlement – stand van zaken en volgende stappen 2017-2019",
- gezien het actieplan ter bevordering van gendergelijkheid en diversiteit in het secretariaat-generaal van het Europees Parlement voor de periode 2014-2019,
- gezien het mandaat van de groep op hoog niveau inzake gendergelijkheid en diversiteit,
- gezien zijn richtsnoeren inzake gelijkheid voor leden/recruiters van jury's,
- gezien de mededeling van de Commissie van 19 juli 2017, getiteld "A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion" (Een betere werkplek voor iedereen: van gelijke kansen naar diversiteit en integratie) (C(2017)5300)³ en haar handvest voor diversiteit en inclusie⁴,
- gezien het werkdocument van de diensten van de Commissie van 3 december 2015 over strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019 (SWD(2015)0278)⁵,
- gezien de Strategie voor gendergelijkheid 2018-2023 van de Raad van Europa⁶,

¹ Aangenomen teksten, P8_TA(2018)0331.

² PB L 56 van 4.3.1968, blz. 1.

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

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

⁵ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf

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

- gezien de gezamenlijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie van 19 november 2013 over gendermainstreaming, dat als bijlage is gevoegd is bij de wetgevingsresolutie van het Europees Parlement over het ontwerp van verordening van de Raad tot bepaling van het meerjarig financieel kader voor de jaren 2014-2020¹,
 - gezien het verslag van 2011 van de Interparlementaire Unie getiteld "Gender-sensitive Parliaments: A Global Review for Good Practice", gepubliceerd in 2011,
 - gezien artikel 52 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid (A8-0429/2018),
- A. overwegende dat het beginsel van gendergelijkheid een kernwaarde van de EU vormt dat in de EU-Verdragen en in het Handvest van de grondrechten is verankerd; overwegende dat in artikel 8 VWEU is bepaald dat de Europese Unie bij elk optreden, bij het bepalen en uitvoeren van haar beleid en activiteiten, ernaar streeft ongelijkheden op te heffen, gendergelijkheid te bevorderen en discriminatie te bestrijden;
 - B. overwegende dat gendergelijkheid, in het algemeen, van wezenlijk belang is voor de bescherming van de mensenrechten, voor de werking van de democratie, voor de eerbiediging van de rechtsstaat en voor economische groei, sociale inclusie en duurzaamheid, en dat de genderdimensie relevant is voor alle beleidsgebieden die onder de bevoegdheid van de EU vallen;
 - C. overwegende dat het recht op gelijkheid en de garantie van non-discriminatie elementaire beginselen die ten grondslag liggen aan gendermainstreaming; overwegende dat gendermainstreaming inhoudt dat rekening wordt gehouden met de rechten, de opvattingen en het welzijn van vrouwen, meisjes, LGBTIQ's en personen met welke genderidentiteit dan ook;
 - D. overwegende dat de voortgang bij het bereiken van gendergelijkheid in de Unie als geheel stagneert, en dat in enkele lidstaten zelfs een aanmerkelijke achteruitgang kan worden waargenomen;
 - E. overwegende dat in het Verdrag van Istanbul wordt benadrukt dat het belangrijk is een mentaliteits- en gedragsverandering teweeg te brengen om uit het continuüm van alle vormen van gendergerelateerd geweld te geraken; overwegende dat er in dit opzicht derhalve op alle niveaus en voor alle leeftijden moet worden voorzien in onderwijs over de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, niet-stereotiepe genderrollen en de eerbiediging van de persoonlijke integriteit;
 - F. overwegende dat onvoldoende middelen en personeel worden toegewezen om een reële vooruitgang in de gendermainstreaming in het beleid en de programma's, initiatieven en acties van de Unie te waarborgen;
 - G. overwegende dat de bevolking van de Europese Unie voor de helft uit vrouwen en de voor helft uit mannen bestaat, maar dat in het Europees Parlement vrouwen sterk zijn ondervertegenwoordigd, omdat slechts 36,1 % van zijn leden vrouw is; overwegende

¹ Aangenomen teksten, P7_TA(2013)0455.

dat deze onevenwichtigheid verder wordt benadrukt door de samenstelling van het Bureau van het Europees Parlement, dat uit zeven vrouwen en dertien mannen bestaat; overwegende dat een evenwichtige gendervertegenwoordiging en diversiteit in het Parlement bijdragen aan het afbreken van stereotypes, discriminatie verminderen, en de mate van democratische vertegenwoordiging van EU-burgers en de legitimiteit van de besluiten van het Parlement vergroten;

- H. overwegende dat van de nieuw benoemde leden van het hogere management van het Parlement (directeuren-generaal en directeuren) in 2016 maar 11 % vrouw was, en 33 % in 2017;
- I. overwegende dat met duurzameontwikkelingsdoelstelling 5 (SDG 5), een transversale doelstelling voor alle 17 dimensies, wordt beoogd om tegen 2030 gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes te verwezenlijken; overwegende dat gendermainstreaming een instrument is voor doeltreffende, blijvende en duurzame ontwikkelingssamenwerking met positieve gevolgen voor de verwezenlijking van het doel om de armoede terug te dringen; overwegende dat er echter in veel landen van de wereld slechts zeer trage vooruitgang wordt geboekt op het gebied van gendergelijkheid en dat de veranderingen op dit gebied minimaal zijn¹, ook in Europa; overwegende dat de inspanningen om SDG 5 te verwezenlijken in de EU-context wisselende resultaten heeft opgeleverd binnen en tussen de lidstaten en dat het aandeel vrouwen in nationale parlementen en in besluitvormingsfuncties nog altijd ver van pariteit verwijderd is²;
- J. overwegende dat gendereffectbeoordelingen noodzakelijk zijn om te beoordelen en vast te stellen hoe waarschijnlijk het is dat een bepaalde beslissing negatieve gevolgen heeft voor de gendergelijkheidssituatie; overwegende dat het daarom essentieel is om begrotingen vanuit een genderperspectief te bekijken, teneinde informatie te verstrekken over de verschillende effecten die de toewijzing en verdeling van begrotingsmiddelen kunnen hebben op gendergelijkheid en de transparantie en verantwoordingsplicht te vergroten;
- K. overwegende dat gendermainstreaming wordt beschouwd als een effectieve en wereldwijd geaccepteerde strategie om gendergelijkheid te bereiken en discriminatie te bestrijden door beleidsprocessen zodanig te organiseren, te verbeteren, te ontwikkelen en te evalueren dat het gendergelijkheidsperspectief door de beleidsmakers wordt geïntegreerd in al het beleid, alle regelgevende maatregelen en alle uitgavenprogramma's, en op alle niveaus en in alle stadia van de beleidsvorming; overwegende dat gendermainstreaming een belangrijk instrument is voor het bevorderen van gendergelijkheid, gelijke rechten en een generevenwichtige vertegenwoordiging op verschillende administratieve, politieke, sociale en economische niveaus en bij de besluitvorming, door de verschillende omstandigheden, situaties en behoeften van eenieder in het beleid en acties in aanmerking te nemen;
- L. overwegende dat de interinstitutionele samenwerking tussen het Parlement, de Raad en

¹ 'The Global Gender Gap Report 2016', World Economic Forum, 2016, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

² "Sustainable development in the European Union – monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context" Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>

de Commissie op het gebied van gendermainstreaming moet worden verbeterd, om ervoor te zorgen dat genderperspectieven in alle fasen van de begroting, beleidsvorming, programma's en initiatieven kunnen worden geïntegreerd en de gendermainstreaming bij de werkzaamheden van het Parlement wordt ondersteund;

- M. overwegende dat de amendementen inzake gendermainstreaming van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid die ter goedkeuring aan andere commissies worden voorgelegd een doeltreffend instrument zijn om ervoor te zorgen dat gendergelijkheid naar behoren wordt meegewogen in de verslagen en resoluties van het Europees Parlement;
- N. overwegende dat genderbewust budgetteren, in de vorm van planning en programmering, bijdraagt aan de bevordering van gendergelijkheid en de verwezenlijking van de rechten van vrouwen, en tot de belangrijkste door beleidsmakers gebruikte instrumenten behoren om gendergelijkheid te verwezenlijken, maar niettemin door geen enkele EU-instelling stelselmatig wordt toegepast;
- O. overwegende dat volgens de laatste beschikbare gegevens¹ vrouwen 59 % van het personeel van het Parlement uitmaken, maar nog steeds in alle geledingen van het management ondervertegenwoordigd zijn; overwegende dat het aantal vrouwen in hogere managementfuncties sinds juni 2017 zelfs is afgenomen en het aantal vrouwen in hogere middenmanagementfuncties slechts licht is toegenomen;
- P. overwegende dat in het verslag van 2017 over gendergelijkheid door Dimitrios Papadimoulis, ondervoorzitter van het Parlement, drie doelstellingen voor de vertegenwoordiging van vrouwen in het middenkader en hoger management heeft vastgesteld die tegen 2019 moeten worden bereikt: 30 % op het niveau van directeur-generaal, 35 % op het niveau van directeur en 40 % op het niveau van afdelingshoofd; overwegende dat in de volgende routekaart wordt geschetst hoe deze doelen kunnen worden bereikt;
- Q. overwegende dat ter bevordering van gendermainstreaming in de werkzaamheden van de commissies en delegaties van het Parlement in elke commissie en in de Conferentie van delegatievoorzitters een lid wordt benoemd dat voor gendermainstreaming verantwoordelijk is en ervaringen en beste praktijken in het netwerk voor gendermainstreaming deelt;
- R. overwegende dat het waarborgen van de samenhang tussen het interne personeelsbeleid en de externe acties op het gebied van de bevordering van gendergelijkheid en de rechten van LGBTIQ's essentieel is voor de geloofwaardigheid van het Europees Parlement en de andere EU-instellingen;
- S. overwegende dat sinds 2014 in het Reglement van het Europees Parlement is bepaald dat de verscheidenheid van het Parlement in de samenstelling van het bureau van elke parlementaire commissie moet worden weerspiegeld en dat het niet is toegestaan een bureau bestaande uit alleen mannen of alleen vrouwen te hebben;

¹ Verslag getiteld "Women in the European Parliament", Europees Parlement, 8 maart 2018,
http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB%282018%290001_EN.pdf

- T. overwegende dat hogere managementfuncties in het Parlement uitsluitend worden toegekend door het Bureau van het Europees Parlement;
- U. overwegende dat gendermainstreaming in het Europees Parlement ook de rechten en standpunten en het welzijn van LGBTIQ's en mensen van welke genderidentiteit dan ook naar behoren in aanmerking moet nemen; overwegende dat het Parlement weliswaar meer belang hecht aan LGBTIQ-kwesties, maar dat LGBTIQ-activisten betrekkelijk weinig zichtbaarheid hebben en weinig gehoord worden;
- V. overwegende dat de sociale en politieke waarde van vrouwenorganisaties en ruimten voor vrouwen, en ook hun geschiedenis en prestaties, moeten worden erkend, evenals hun cruciale rol bij het voorkomen van gendergerelateerd geweld en bij het bevorderen van gendergelijkheid, zelfbeschikking van vrouwen en interculturele dialoog; overwegende dat er geen bewuste gendermainstreaming kan plaatsvinden zonder dat er ruimte is voor zelfbeschikking en gezag van vrouwen en voor de bestrijding van geweld tegen vrouwen;
- W. overwegende dat de legitimiteit van vrouwen in de politiek nog steeds soms in twijfel wordt getrokken, en dat vrouwen het slachtoffer zijn van stereotypen die hen ervan weerhouden politiek actief te worden, een verschijnsel dat bijzonder zichtbaar is waar vrouwen in de politiek ondervertegenwoordigd zijn;
- X. overwegende dat vrouwen in de Europese Unie dezelfde politieke rechten en burgerrechten hebben als mannen, maar dat zij in sociaal, maatschappelijk en economisch opzicht vaak niet gelijk zijn;
- Y. overwegende dat gendergelijkheid bijdraagt tot een veelzijdiger debat en betere besluitvorming, omdat de zienswijzen die ter tafel komen vaak breder georiënteerd zullen zijn;
- Z. overwegende dat de instellingen verantwoordelijk zijn voor het vermijden van verticale en horizontale gendersegregatie;
- AA. overwegende dat het Parlement zich van oudsher inzet voor gendergelijkheid, en overwegende dat de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid de verantwoordelijkheid heeft om gendermainstreaming te integreren en verder te ontwikkelen in alle beleidssectoren;
- AB. overwegende dat het Parlement moet blijven strijden tegen seksuele intimidatie en vastgestelde maatregelen moet uitvoeren;
- AC. overwegende dat het Parlement een aantal verschillende organen heeft die belast zijn met de ontwikkeling en toepassing van gendermainstreaming en de bevordering van gendergelijkheid en diversiteit op zowel politieke als administratieve niveaus, zoals de Groep op hoog niveau inzake gendergelijkheid en diversiteit, de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid, het netwerk voor gendermainstreaming, de afdeling Gelijkheid en Diversiteit, het Comité voor gelijke kansen en diversiteit (Copec), Egalité, de vereniging van LGBTI+personeel van de EU-instellingen, het Raadgevend Comité voor preventie en bescherming op het werk en de coördinatoren van de groep voor gelijkheid en diversiteit; overwegende evenwel dat er geen sprake is van duidelijke coördinatie of samenhang tussen deze organen;

- AD. overwegende dat gendermainstreaming een proces is dat specifieke vaardigheden en kennis, alsook engagement vereist en als zodanig alleen effectief kan zijn indien het samengaat met bewustmaking en capaciteitsopbouw binnen de instellingen en van het personeel;
- AE. overwegende dat het Europees Parlement zich al in 2003 heeft verbonden aan de vaststelling en tenuitvoerlegging van een beleidsplan voor gendermainstreaming, waarin prioriteit wordt gegeven aan de integratie van het genderperspectief in het werk van de commissies en delegaties, met concrete instrumenten voor de bevordering, bewustmaking en toepassing van het beginsel van gendermainstreaming in de dagelijkse activiteiten;

Algemene opmerkingen

1. bevestigt opnieuw zijn krachtige inzet voor gendergelijkheid, zowel in de inhoud van het beleid, de initiatieven en de programma's van de EU als op het politieke, begrotings-, administratieve en uitvoerende niveau;
2. verzoekt dat, net als in het vorige MFK, het nieuwe MFK vergezeld gaat van een gezamenlijke verklaring van het Parlement, de Commissie en de Raad waarin zij zich ertoe verbinden dat in de jaarlijkse begrotingsprocedures voor het MFK waar nodig genderelementen zullen worden geïntegreerd, waarbij rekening wordt gehouden met de wijze waarop het algeheel financieel kader van de Unie aan meer gendergelijkheid bijdraagt en voor gendermainstreaming zorgt;
3. herhaalt zijn verzoek aan de Europese Commissie om een echte Europese gelijkheidsstrategie te presenteren in de vorm van een mededeling met duidelijke en voor zover mogelijk kwantificeerbare doelstellingen, vertaald in alle officiële talen van de EU om te zorgen voor een betere verspreiding en een beter begrip onder burgers en sociale en economische actoren;
4. is van mening dat het Parlement een cultuur van diversiteit en inclusie en een veilige werkomgeving voor iedereen moet creëren en onderhouden, en dat horizontale maatregelen voor het waarborgen van het welzijn van alle personeelsleden en leden van het Europees Parlement gepaard moeten gaan met gerichte maatregelen om zowel op bestuurlijk als op politiek niveau tot een evenwichtige gendervertegenwoordiging te komen;
5. stelt met klem dat gendermainstreaming ook kan inhouden dat er specifiek op vrouwen of mannen gerichte acties worden ondernomen om genderongelijkheden aan te pakken, of dat regulier beleid wordt gewijzigd om daarin een verscheidenheid aan omstandigheden in te passen voor individuele personen of groepen;
6. prijst de vrouwelijke en mannelijke rolmodellen voor gendergelijkheid alsook de initiatieven, zowel binnen de administratie van het Parlement als op politiek niveau, die actief bijdragen tot gendergelijkheid en gelijke kansen; moedigt voorts de bevordering aan van verschillende rolmodellen voor het overwinnen van alle vormen van genderstereotypen;
7. benadrukt dat het bereiken van gendergelijkheid niet alleen een zaak van vrouwen is, maar de hele samenleving aangaat;

8. betreft dat in de visuele communicatie van het Parlement soms gebruik wordt gemaakt van genderstereotypen en stereotypen die op seksuele gerichtheid en genderidentiteit zijn gebaseerd; herinnert in dit verband aan het belang van de representatie en bevordering van gendergelijkheid in communicatiemateriaal van alle beleidssectoren;
9. herinnert eraan dat gendermainstreaming betrekking heeft op beleidskeuzes, het besluitvormingsproces, procedures en praktijken, alsook uitvoering, monitoring en evaluatie; benadrukt dat derhalve voor een volledige beoordeling van de stand van zaken met betrekking tot gendermainstreaming in het Parlement niet alleen rekening moet worden gehouden met de inhoud van het beleid, maar ook met de gendervertegenwoordiging binnen de administratie en in de besluitvorming;
10. maakt zich zorgen over het feit dat de vertegenwoordiging van vrouwen in de belangrijkste besluitvormende posities van het Parlement op politiek en administratief niveau nog steeds laag is, en merkt op dat het Parlement ervoor moet zorgen dat de toewijzing van de besluitvormende functies gelijkmatig tussen mannen en vrouwen wordt verdeeld;
11. betreft het gebrek aan samenhang en coördinatie tussen de verschillende organen die aan gendergelijkheid en diversiteit in het Parlement werken; herhaalt zijn oproep om de interne coördinatie te verbeteren om zo een grotere mate van gendermainstreaming te bereiken, ook in de personeelswerving, de organisatie van werkzaamheden en interne besluitvormingsprocedures;
12. juicht het besluit van het Parlement toe om Simone Veil, de eerste vrouwelijke voorzitter van een EU-instelling en een fervent promotor van vrouwenrechten, met name van legale abortus en reproductieve rechten, te eren door de prijs voor gelijkheid en diversiteit naar haar te vernoemen, als een middel om goede praktijken en voorbeelden met betrekking tot gelijke kansen binnen het secretariaat-generaal van het Europees Parlement te benadrukken en te erkennen; beveelt aan om de zichtbaarheid van deze belangrijke prijs te vergroten en er meer bekendheid aan te geven;
13. benadrukt het belang van dialoog met externe belanghebbenden, zoals vrouwenorganisaties uit het maatschappelijk middenveld, basisgroepen die opkomen voor vrouwenrechten en gendergelijkheid, vrouwenbewegingen, internationale instellingen, de academische wereld en nationale parlementen, voor de ontwikkeling van instrumenten en het verzamelen van informatie; herinnert eraan dat de mobilisatie van deze groepen belangrijk is om de gendermainstreamingprocessen van de EU te verbeteren en onderlinge uitwisselingen van beste praktijken te bevorderen;

Instrumenten voor gendermainstreaming

14. dringt aan op doeltreffende maatregelen om echte gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het Europees Parlement te waarborgen; benadrukt in dit verband dat met name maatregelen ter bestrijding van seksuele intimidatie van groot belang zijn; wijst in het bijzonder op de noodzaak van bewustmakings- en opleidingsmaatregelen;
15. is ingenomen met de herziene richtsnoeren over genderneutraal taalgebruik in het Europees Parlement als gepubliceerd in juli 2018, die nu beter de taalkundige en culturele ontwikkelingen weerspiegelen en in alle officiële EU-talen praktisch advies bieden over het gebruik van gendervriendelijk en -inclusief taalgebruik; herinnert eraan

dat het Europees Parlement in 2008 een van de eerste internationale organisaties was die meertalige richtsnoeren voor genderneutraal taalgebruik heeft vastgesteld; herinnert aan het belang van de brede acceptatie van de richtsnoeren en nodigt alle leden van het Europees Parlement, evenals ambtenaren, uit om deze richtsnoeren consequent in hun werk te bevorderen en toe te passen;

16. erkent het werk van het netwerk voor gendermainstreaming en is ingenomen met het feit dat vertegenwoordigers van de Conferentie van delegatievoorzitters in dit netwerk zijn opgenomen; roept op tot verdere ontwikkeling van dit netwerk;
17. is ingenomen met het feit dat de meeste parlementaire commissies voor hun werk actieplannen voor gendermainstreaming hebben aangenomen en vele deze al aan het netwerk voor gendermainstreaming hebben voorgesteld; roept daarom het kleine aantal resterende commissies op dit voorbeeld te volgen; wijst echter op de heterogeniteit van deze plannen en het gebrek aan uitvoering; roept op tot de vaststelling van een gemeenschappelijk genderactieplan voor het Europees Parlement, dat ten minste bepalingen inzake gelijke gendervertegenwoordiging in alle parlementaire werkzaamheden en organen, de invoering van een genderperspectief in alle beleidsactiviteiten en de werkorganisatie van het Parlement, en het gebruik van genderneutraal taalgebruik in alle documenten moet omvatten; verzoekt dat het Reglement dienovereenkomstig gewijzigd wordt;
18. betreurt het dat bij de laatste herziening van het Reglement geen gendermainstreamingprocedures zijn ingevoerd;
19. is verheugd over de vooruitgang die de afgelopen jaren in de meeste commissies van het Parlement is geboekt bij het vaststellen van genderactieplannen;
20. verzoekt om nauwere samenwerking tussen de parlementaire commissies om een echte genderdimensie te geven aan hun verslagen en wijst op het belang dat alle parlementaire commissies de bevoegdheden van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid respecteren, door de amendementen met een genderperspectief die deze commissie indient te aanvaarden en samen te werken om conflicten over bevoegdheden te voorkomen;
21. wijst opnieuw op het belang van de toepassing van genderbewust budgetteren op alle niveaus van het begrotingsproces; betreurt de afwezigheid van mechanismen van genderbewust budgetteren in de EU-instellingen, ondanks dat zij zich daartoe verbonden hebben; dringt er bij de verantwoordelijke organen van het Parlement op aan het genderperspectief te integreren en genderindicatoren te gebruiken bij het opstellen en goedkeuren van de ramingen van het Parlement en gedurende de gehele kwijtingsprocedure;
22. is ingenomen met de resolutie van het Parlement van 26 oktober 2017 over de bestrijding van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de EU; benadrukt dat seksuele intimidatie een ernstig misdrijf is waarvan nog steeds niet altijd melding wordt gemaakt, alsook een extreme vorm van discriminatie op basis van geslacht en een van de grootste obstakels voor gendergelijkheid; is ingenomen met het besluit van het Bureau van 2 juli 2018 tot herziening van de procedures van het adviescomité voor de behandeling van klachten met betrekking tot intimidatie door leden van het Europees Parlement; hecht zijn krachtige goedkeuring aan artikel 6, waarin wordt bepaald dat de

secretaris-generaal twee deskundige adviseurs – een arts van de medische dienst en een lid van de juridische dienst – benoemt, evenals aan de toevoeging van artikel 34 bis over de financiële gevolgen van een bewezen geval van intimidatie van een geaccrediteerde parlementaire medewerker aan de uitvoeringsbepalingen in het Statuut van de leden van het Europees Parlement;

23. is ingenomen met de nieuwe maatregelen tegen intimidatie die, naar aanleiding van de resolutie van 26 oktober 2017, door het Parlement zijn vastgesteld en die op 1 september 2018 in werking zijn getreden, namelijk:
 - (a) uitrusting van het adviescomité met een speciaal en permanent secretariaat, dat valt onder het secretariaat van het Bureau en de quaestoren, met meer en gespecialiseerd personeel dat regelmatig opleidingen volgt en zich exclusief met intimidatieaangelegenheden bezighoudt;
 - (b) deelname van een tweede vertegenwoordiger van de geaccrediteerde parlementaire medewerkers aan de vergaderingen van het adviescomité, als volledig lid, als oplossing van de kwesties van het restrictieve quorum en de werklast van de vertegenwoordiging van de geaccrediteerde parlementaire medewerkers;
 - (c) invoering in het Reglement van het Parlement (artikelen 11 en 166) van nieuwe sancties inzake intimidatie en van een "Code voor passend gedrag voor de leden van het Europees Parlement", opstelling van een verklaring die door elk nieuw lid moet worden ondertekend en die wordt voorgelegd aan de Voorzitter waarin het lid verklaart de Code te hebben gelezen en bevestigt dat hij de beginselen daarvan in acht zal nemen, en publicatie van alle (ondertekende en niet-ondertekende) verklaringen worden gepubliceerd op de website van het Parlement;
 - (d) verbeterde informatieverstrekking aan geaccrediteerde parlementaire medewerkers over de mogelijkheid dat hun juridische kosten worden gedragen door het Parlement en dat zij gedurende de hele procedure ondersteuning krijgen;
24. betreft niettemin ten zeerste de trage en ontoereikende vooruitgang bij de uitvoering van andere cruciale aanbevelingen in de resolutie van het Parlement; verlangt dat de Voorzitter en de administratie van het Parlement volledige en onverdeelde aandacht besteden aan de volledige uitvoering van alle gevraagde maatregelen, met name door middel van de routekaart 2017-2019 betreffende preventieve en vroegtijdige steunmaatregelen om conflicten en intimidatie tussen leden en geaccrediteerde medewerkers, stagiairs of andere personeelsleden aan te pakken, die zo snel mogelijk moeten worden herzien om er ten minste de volgende eisen van de resolutie adequaat in op te nemen met een duidelijk tijdschema voor de uitvoering ervan:
 - (a) verplichte opleiding voor leden van het Europees Parlement en personeel;
 - (b) oprichting van een taskforce met onafhankelijke en externe deskundigen, die bijeen moet worden geroepen met een mandaat om de situatie van seksuele intimidatie in het Europees Parlement en het functioneren van zijn twee comités voor klachten over intimidatie te onderzoeken;
 - (c) versterking van deze twee commissies door ze samen te voegen tot één commissie met een variabele samenstelling, die afhankelijk is van de onderzochte zaak en door

er deskundigen zoals advocaten en artsen als vaste leden in op te nemen;

25. verzoekt de Commissie in dit verband te blijven toezien op de correcte toepassing en handhaving van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep¹, die voorziet in een omkering van de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht;
26. herhaalt zijn oproep aan de Onderzoeksdienst van het Europees Parlement om regelmatig gedetailleerd kwalitatief en kwantitatief onderzoek uit te voeren naar de vooruitgang op het gebied van gendermainstreaming binnen het Parlement en naar het functioneren van de daarvoor bedoelde organisatiestructuren en om gendereffectbeoordelingen en gendergebaseerde analyses te ontwikkelen; verzoekt om een meer uitgebreide, systematische en periodieke verzameling van naar gender uitgesplitste gegevens en statistieken met betrekking tot beleids- en programma-effectbeoordelingen alsook het beleidsvormingsproces, om de bevordering van gendergelijkheid te analyseren en om een nauwkeurig beeld te krijgen van de lacunes op gendergelijkheidsgebied, de resultaten beter te kunnen beoordelen en op empirisch bewijs gebaseerde besluiten te kunnen nemen;
27. herhaalt zijn verzoek om verplichte opleiding op het gebied van respect en waardigheid voor alle leden en medewerkers van het Europees Parlement en in ieder geval aan het begin van de nieuwe zittingsperiode;
28. herinnert aan het belang van het opbouwen van gendermainstreamingcapaciteit in alle EU-instellingen door ervoor te zorgen dat opleidingen gendersensitief zijn en door specifieke opleidingen op het gebied van gendergelijkheid in alle beleidssectoren te organiseren; geeft zijn volledige steun aan de ontwikkeling van gerichte en regelmatige gendermainstreamingscholing, en specifieke opleidingsprogramma's voor vrouwen met leidinggevend potentieel; moedigt het directoraat-generaal Personeel aan om gendermainstreamingopleidingen te organiseren voor de leden, assistenten en medewerkers van het Europees Parlement, en de fracties in het Parlement om deze trainingen voor hun personeel te organiseren;
29. is ingenomen met het door het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) ontwikkelde instrument voor genderbewuste parlementen, om het Europees Parlement en de nationale en regionale parlementen te helpen hun genderbewustzijn te beoordelen en te verbeteren; roept de administratie en de fracties van het Parlement op om te zorgen voor een adequate follow-up van de bevindingen van de beoordeling en evaluatie;
30. roept het EIGE op om alle parlementaire commissies en de Commissie regelmatig informatie te verstrekken, zodat het genderperspectief in alle beleidsgebieden kan worden onderstreept, en om de gegevens en de instrumenten die het heeft ontwikkeld, zoals die op het gebied van genderbudgettering, beschikbaar te stellen in het kader van een bredere capaciteitsopbouw, ook ten behoeve van personeel en parlementaire medewerkers;

Politiek niveau

¹ PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

31. is ingenomen met de benoeming van de vaste rapporteur voor gendermainstreaming in het Europees Parlement in 2016 en de actieve betrokkenheid van de vaste rapporteur bij de werkzaamheden van de groep op hoog niveau inzake gendergelijkheid en diversiteit; beveelt daarom aan dat het Parlement deze functie voor de zittingsperiode 2019-2024 handhaaft;
32. is van mening dat sterkere interinstitutionele betrekkingen op het gebied van gendermainstreaming kunnen bijdragen tot de ontwikkeling van gendergevoelig EU-beleid; betreurt dat er nog geen gestructureerde samenwerking op het gebied van gendermainstreaming is opgezet met andere institutionele partners, zoals de Commissie, de Raad of het EIGE;
33. wijst op het belang om het aantal personen van het ondervertegenwoordigde geslacht, dikwijls vrouwen, op de verkiezingslijsten te vergroten; spoort de Europese fracties en hun partijleden aan om te zorgen voor een evenwichtige gendervertegenwoordiging bij de verkiezingen voor het Europees Parlement in 2019 door toepassing van het ritssysteem of andere methoden zoals paritaire kandidatenlijsten; streeft naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen op alle niveaus;
34. verzoekt de fracties van het Parlement om voor de zittingsperiode 2019-2024 te zorgen voor een genderevenwichtige samenstelling van de bestuursorganen van het Europees Parlement, en beveelt met het oog hierop aan om zowel mannelijke als vrouwelijke leden kandidaat te stellen voor de functies van voorzitter, ondervoorzitter en lid van het Bureau en voor de functies van voorzitters van commissies, delegaties en fracties;
35. beveelt aan dat de fracties van het Parlement voor de zittingsperiode 2019-2024 twee leden, een man en een vrouw, tot covoorzitters van hun fractie kiezen;
36. spoort de fracties van het Parlement aan om voor de zittingsperiode 2019-2024 bij de nominatie van leden voor alle commissie en delegaties rekening te houden met het doel van genderevenwichtige vertegenwoordiging, en met name een gelijk aantal parlementsleden van elk geslacht te nomineren als leden en plaatsvervangers van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid, om de betrokkenheid van mannen bij het gendergelijkheidsbeleid aan te moedigen;
37. stelt voor om te zoeken naar manieren om een vrouwennetwerk binnen het Parlement op te zetten, waarin de nationale netwerken kunnen worden geïntegreerd, omdat formele en informele netwerken niet alleen werkprocessen verbeteren, maar ook een belangrijke bron voor informatieverstrekking, wederzijdse ondersteuning en coaching zijn en rolmodellen opleveren;
38. spoort de fracties van het Parlement aan om een gendermainstreamingstrategie vast te stellen, die ervoor moet zorgen dat in hun voorstellen rekening wordt gehouden met gendergelijkheidseffecten;
39. verzoekt de secretaris-generaal en het bureau hetzelfde beginsel toe te passen voor het toekennen van hogere managementposten en het aanwijzen van afdelingshoofden, dat wil zeggen het verplicht stellen dat de shortlist drie geschikte kandidaten bevat met ten minste één kandidaat van elk geslacht, waarbij moet worden vermeld dat bij volledig gelijke geschiktheid (bijvoorbeeld kwalificaties, ervaring) het ondervertegenwoordigde geslacht de voorkeur geniet; merkt op dat de post opnieuw moet worden gepubliceerd

indien niet aan deze vereisten wordt voldaan;

40. veroordeelt in de krachtigste termen de vrouwonvriendelijke taal die meermaals in de plenaire vergadering is gebruikt; is verheugd over de sancties die door de Voorzitter van het Europees Parlement aan een lid van het Europees Parlement zijn opgelegd, en die door het Bureau zijn bevestigd, voor het maken van opmerkingen tijdens de plenaire vergadering van 1 maart 2017 die de waardigheid van vrouwen ondermijnen; is bezorgd over de beslissing van het Gerecht van de Europese Unie van 31 mei 2018 om het besluit van de Voorzitter en het Bureau, zowel op basis van de interpretatie van de betreffende bepalingen van het Reglement van het Europees Parlement als op basis van de jurisprudentie van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens inzake artikel 10 van het EVRM (vrijheid van meningsuiting), nietig te verklaren; dringt er bij de commissie bevoegd voor kwesties betreffende het Reglement op aan de toepasselijke regels te herzien om te allen tijde te zorgen voor respect en waardigheid in de plenaire vergadering en dringt er in het bijzonder op aan dat aan het Reglement een bepaling wordt toegevoegd die vereist dat de leden zich tijdens parlementaire debatten onthouden van taalgebruik dat aanzet tot haat of discriminatie op grond van geslacht, ras, huidskleur, nationaliteit, etnische of sociale afkomst, genetisch bepaalde eigenschappen, taal, religie of overtuiging, en dat bij het niet eerbiedigen van die bepaling sancties worden opgelegd om een voorbeeld te stellen;
41. is ingenomen met de beschikbaarheid van professionele opleidingen inzake onbewuste vooroordelen en intimidatie; benadrukt dat in deze opleidingen bijzondere aandacht moet worden besteed aan gendergelijkheid en LGBTIQ-kwesties en dat ze verplicht moeten worden gesteld voor managers en leden van selectiecommissies en sterk worden aanbevolen voor al het andere personeel;
42. prijst de diversiteits- en inclusiestrategie die de Commissie in 2017 heeft bekendgemaakt; wenst dat het Parlement dit goede voorbeeld volgt, diversiteitsbeheer volledig omarmt en alle medewerkers, ongeacht hun seksuele gerichtheid of genderidentiteit, erkent, waardeert en in zijn midden opneemt;

Administratief niveau

43. is ingenomen met het verslag van Dimitrios Papadimoulis over gendergelijkheid in het secretariaat-generaal van het Europees Parlement – stand van zaken en volgende stappen 2017-2019 en het stappenplan voor de uitvoering van het verslag; prijst de voortgang bij de uitvoering van de concrete acties van het stappenplan en het duidelijke tijdschema voor het nemen van specifieke maatregelen ten aanzien van beheer, professionele scholing, bewustmaking inzake gendergelijkheid, maatregelen inzake het combineren van werk en privéleven en het op gezette tijden toezicht houden op de gendergelijkheid aan de hand van statistieken; dringt erop aan dat het proces wordt versneld om de doelstellingen voor gendergelijkheid voor 2019 te behalen;
44. dringt er bij de groep op hoog niveau inzake gendergelijkheid en diversiteit op aan om tweejaarlijks een structurele en puntsgewijze beoordeling uit te voeren van de uitvoering van het stappenplan voor gendergelijkheid, op basis van een presentatie door DG PERS;
45. maakt zich zorgen over het feit dat ondanks krachtige institutionele en politieke verklaringen, gendergelijkheidsdoelstellingen niet uitdrukkelijk worden vermeld in

begrotingsdocumenten van het Parlement en ook niet in aanmerking worden genomen in alle fasen van het begrotingsproces;

46. stelt voor dat DG PERS, teneinde beter inzicht te krijgen in de obstakels die de doorstroming van vrouwen naar hogere managementfuncties in de weg staan, een vragenformulier opstelt die op basis van vrijwilligheid door vrouwen in met name het middenmanagement wordt ingevuld en waarin naar hun motivatie, de professionele belemmeringen die ze ondervinden en de kansen die hen worden geboden wordt geïnformeerd;
47. is ingenomen met het jaarverslag van het Parlement over personele middelen;
48. herinnert eraan dat het, wat betreft het gebruik van maatregelen ter verbetering van de balans tussen werk en privéleven, moet worden aangemoedigd dat managers dit gebruik accepteren en dat het in voorkomend geval specifiek moet worden aangemoedigd dat beide partners hier in gelijke mate gebruik van maken; merkt op dat het bewustzijn van de balans tussen werk en privéleven in het Parlement verder moet worden vergroot door middel van workshops, opleidingen en publicaties; wenst dat de leden en medewerkers van het Europees Parlement er goed over worden geïnformeerd dat maatregelen om de balans tussen werk en privéleven te verbeteren, zoals moederschaps-/vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof en flexibele werktijdenregelingen, bijdragen tot het bereiken van gendergelijkheid in het Parlement, een betere verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen bevorderen, de kwaliteit van de arbeidssituatie en het welzijn van vrouwen verbeteren en langetermijneffecten hebben op sociale en economische ontwikkelingen;
49. beveelt aan dat het directoraat-generaal Communicatie van het Parlement actiever een sterker genderperspectief integreert in zijn verslaggeving over de beleidsvorming in het Parlement, en met name bij het voorbereiden van de campagne voor de Europese verkiezingen in 2019;
50. prijst de vooruitgang die in het secretariaat-generaal van het Europees Parlement is geboekt met betrekking tot de verbetering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in hogere en middenmanagementfuncties, maar merkt op dat, ondanks het feit dat de meerderheid van de ambtenaren van het Parlement vrouw is, de vertegenwoordiging van vrouwen in deze functies nog steeds erg laag is: aan het eind van 2017 was 15,4 % van de directeuren-generaal, 30,4 % van de directeuren en 36,2 % van de afdelingshoofden van het secretariaat-generaal van het Europees Parlement vrouw; wijst er daarom nogmaals op dat bij de selectie van kandidaten met hetzelfde profiel (ervaring, kwalificaties enz.) het ondervertegenwoordigde geslacht de voorkeur moet krijgen;
51. wenst dat kennis van en ervaring met gendermainstreaming in kennisgevingen van vacatures en de selectie van kandidaten als een pre wordt beschouwd;
52. verzoekt de secretariaten van de commissies van het Parlement om de commissieleden te helpen bij het bereiken van een genderevenwichtige samenstelling van de sprekers tijdens hoorzittingen van de commissies door een genderevenwichtige lijst van deskundigen voor te leggen;
53. benadrukt dat er voor het boeken van echte vooruitgang bij de verbetering van de

gendergelijkheid in het secretariaat-generaal en in de fracties van het Europees Parlement een cultuuromslag nodig is om de conceptuele en gedragshoudingen te veranderen en geleidelijk te komen tot een cultuur van gelijkheid binnen het secretariaat;

o

o o

54. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad en de Commissie.