



PRIJATÉ TEXTY

P8_TA(2019)0010

Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v Európskom parlamente

Uznesenie Európskeho parlamentu z 15. januára 2019 o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti v Európskom parlamente (2018/2162(INI))

Európsky parlament,

- so zreteľom na články 2 a 3 Zmluvy o Európskej únii (ďalej len „Zmluva o EÚ“), v ktorých sa stanovuje zásada rovnosti medzi ženami a mužmi ako základná hodnota Únie,
- so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“), a najmä na jej články 8 a 19,
- so zreteľom na článok 23 Charty základných práv Európskej únie, ktorý obsahuje osobitné ustanovenia o horizontálnej zásade rodovej rovnosti, a na článok 6 Zmluvy o EÚ, v ktorom sa uvádza, že charta má rovnakú právnu silu ako zmluvy,
- so zreteľom na Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd (EDLP),
- so zreteľom na Všeobecnú deklaráciu ľudských práv z roku 1948,
- so zreteľom na Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW) z roku 1979,
- so zreteľom na Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu (Istanbulský dohovor) z 11. mája 2011,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 24. novembra 2016 o pristúpení EÚ k Istanbulskému dohovoru o predchádzaní násiliu na ženách a o boji proti nemu¹,
- so zreteľom na Pekinskú deklaráciu a akčnú platformu, ktoré boli prijaté na Štvrtej svetovej konferencii OSN o ženách 15. septembra 1995, na následné záverečné dokumenty prijaté na mimoriadnych zasadnutiach OSN Peking +5 (2000), Peking +10 (2005) a Peking +15 (2010) a na záverečný dokument hodnotiacej konferencie Peking +20,

¹ Ú. v. EÚ C 224, 27.6.2018, s. 96.

- so zreteľom na svoje uznesenia z 10. februára 2010 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii – 2009¹, z 8. marca 2011 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii – 2010², z 13. marca 2012 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii – 2011³, z 10. marca 2015 o pokroku v oblasti rovnosti žien a mužov v Európskej únii v roku 2013⁴ a zo 14. marca 2017 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii v období 2014 – 2015⁵,
- zo zreteľom na svoje uznesenie z 13. marca 2003 o integrovanom prístupe k rovnosti žien a mužov v Európskom parlamente⁶,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 18. januára 2007 o integrovanom prístupe k rovnosti žien a mužov v rámci práce výborov⁷,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 22. apríla 2009 o integrovanom prístupe k rovnosti žien a mužov v rámci práce výborov a delegácií⁸,
- so zreteľom na svoje uznesenie zo 7. mája 2009 o uplatňovaní rodového hľadiska vo vonkajších vzťahoch EÚ a pri budovaní mieru/obnove krajín⁹,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 13. marca 2012 o ženách v procese politického rozhodovania¹⁰,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 9. júna 2015 o stratégii EÚ pre rovnosť medzi ženami a mužmi na obdobie po roku 2015¹¹,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 3. februára 2016 o novej stratégii pre práva žien a rodovú rovnosť v Európe na obdobie po roku 2015¹²,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 8. marca 2016 o zahrnutí rodového hľadiska do práce Európskeho parlamentu¹³,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 26. októbra 2017 o boji proti sexuálnemu obťažovaniu a zneužívaniu v EÚ¹⁴,
- so zreteľom na svoje uznesenie z 11. septembra 2018 o opatreniach na predchádzanie šikanovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, vo verejných priestoroch a v politickom živote v EÚ a boji proti týmto javom¹⁵,

¹ Ú. v. EÚ C 341 E, 16.12.2010, s. 35.

² Ú. v. EÚ C 199 E, 7.7.2012, s. 65.

³ Ú. v. EÚ C 251 E, 31.8.2013, s. 1.

⁴ Ú. v. EÚ C 316, 30.8.2016, s. 2.

⁵ Ú. v. EÚ C 263, 25.7.2018, s. 49.

⁶ Ú. v. EÚ C 61 E, 10.3.2004, s. 384.

⁷ Ú. v. EÚ C 244 E, 18.10.2007, s. 225.

⁸ Ú. v. EÚ C 184 E, 8.7.2010, s. 18.

⁹ Ú. v. EÚ C 212 E, 5.8.2010, s. 32.

¹⁰ Ú. v. EÚ C 251 E, 31.8.2013, s. 11.

¹¹ Ú. v. EÚ C 407, 4.11.2016, s. 2.

¹² Ú. v. EÚ C 35, 31.1.2018, s. 35.

¹³ Ú. v. EÚ C 50, 9.2.2018, s. 15.

¹⁴ Ú. v. EÚ C 346, 27.9.2018, s. 192.

¹⁵ Prijaté texty, P8_TA(2018)0331.

- so zreteľom na Služobný poriadok úradníkov Európskej únie a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie stanovených v nariadení Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68¹, a najmä na jeho článok 1c a článok 1d,
- so zreteľom na publikáciu s názvom Ženy v Európskom parlamente z roku 2018,
- so zreteľom na výročnú správu Európskeho parlamentu o ľudských zdrojoch za rok 2017 uverejnenú v auguste 2018,
- zo zreteľom na usmernenia pre používanie rodovo neutrálneho jazyka v Európskom parlamente,
- so zreteľom na správu pre Predsedníctvo Európskeho parlamentu s názvom Rovnosť mužov a žien na generálnom sekretariáte Európskeho parlamentu – súčasná situácia a výhľad na roky 2017 – 2019, ktorú predložil podpredseda Európskeho parlamentu a predseda skupiny na vysokej úrovni pre rodovú rovnosť a rozmanitosť Dimitrios Papadimoulis a ktorá bola prijatá na schôdzi Predsedníctva 16. januára 2017,
- so zreteľom na plán vykonávania (2017 – 2019) správy s názvom Rovnosť mužov a žien na generálnom sekretariáte Európskeho parlamentu – súčasná situácia a výhľad na roky 2017 – 2019,
- so zreteľom na akčný plán na podporu rodovej rovnosti a rozmanitosti na generálnom sekretariáte Európskeho parlamentu na obdobie 2014 – 2019,
- so zreteľom na mandát skupiny na vysokej úrovni pre rodovú rovnosť a rozmanitosť,
- so zreteľom na svoje usmernenia o rovnosti členov/náborových pracovníkov výberových komisií,
- so zreteľom na oznámenie Komisie z 19. júla 2017 s názvom Lepšie pracovisko pre všetkých: od rovnosti príležitostí smerom k rozmanitosti a začleňovaniu (C(2017)5300 final)² a na jej Chartu rozmanitosti a začleňovania³,
- so zreteľom na pracovný dokument útvarov Komisie z 3. decembra 2015 s názvom Strategický záväzok pre rodovú rovnosť na roky 2016 – 2019 (SWD(2015)0278)⁴,
- so zreteľom na stratégiu Rady Európy pre rodovú rovnosť na roky 2018 – 2023⁵,
- so zreteľom na spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie z 19. novembra 2013 o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti, pripojené k legislatívnemu uzneseniu Európskeho parlamentu o návrhu nariadenia Rady, ktorým sa ustanovuje viacročný finančný rámec na roky 2014 – 2020, ktoré je pripojené k viacročnému

¹ Ú. v. ES L 56, 4.3.1968, s. 1.

² <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>

³ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>

⁴ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf

⁵ <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

finančnému rámcu (VFR)¹,

- so zreteľom na správu Medziparlamentnej únie s názvom Parlamenty zohľadňujúce rodové hľadisko: všeobecný prehľad osvedčených postupov, ktorá bola zverejnená v roku 2011,
 - so zreteľom na článok 52 rokovacieho poriadku,
 - so zreteľom na správu Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť (A8-0429/2018),
- A. keďže zásada rodovej rovnosti je základnou hodnotou EÚ a je zakotvená v zmluvách EÚ a Charte základných práv EÚ; keďže v článku 8 ZFEÚ sa uvádza, že Európska únia sa vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstraňovanie nerovností, podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami a na boj proti diskriminácii pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností;
- B. keďže rodová rovnosť všeobecne má zásadný význam z hľadiska ochrany ľudských práv, fungovania demokracie, dodržiavania zásad právneho štátu, hospodárskeho rastu, sociálneho začleňovania a udržateľnosti a začlenenie rodového rozmeru je relevantné pre všetky oblasti politiky patriace do právomoci EÚ;
- C. keďže právo na rovnosť a záruka nediskriminácie sú základnými zásadami, ktoré podporujú uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti; keďže uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti znamená riešenie problematiky práv, perspektív a dobrých životných podmienok žien, dievčat, lesbičiek, gejov, bisexuálnych, transrodových, intersexuálnych a queer osôb (LGBTIQ) a osôb všetkých rodových identít;
- D. keďže pokrok pri dosahovaní rodovej rovnosti v EÚ nielenže stagnuje v celej únii, ale v niektorých členských štátoch v tejto oblasti dokonca došlo k značnému regresu;
- E. keďže v Istanbulskej dohovore sa zdôrazňuje význam zmeny mentality a postojov s cieľom prerušiť kontinuitu všetkých foriem rodovo podmieneného násillia; keďže v tejto súvislosti sa vyžaduje vzdelávanie o rovnosti medzi mužmi a ženami, nestereotypných rodových úlohách a rešpektovaní osobnej integrity na všetkých úrovniach a pre osoby všetkých vekových kategórií;
- F. keďže na zabezpečenie skutočného pokroku pri uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti v rámci politík, programov, iniciatív a činností Únie sa nevyčleňuje dostatok finančných prostriedkov a ľudských zdrojov;
- G. keďže obyvateľstvo Európskej únie tvoria spolovice ženy a spolovice muži, ale zloženie Európskeho parlamentu odráža závažné nedostatočné zastúpenie žien, keďže iba 36,1 % poslancov Európskeho parlamentu sú ženy; keďže tento rozdiel ešte viac zdôrazňuje zloženie Predsedníctva Európskeho parlamentu, ktoré pozostáva zo 7 žien a 13 mužov; keďže rodovo vyvážené zastúpenie a rozmanitosť v orgánoch Európskeho parlamentu pomáhajú rúcať stereotypy, znižujú diskrimináciu a zvyšujú úroveň demokratického zastúpenia občanov EÚ a legitimitu rozhodnutí Európskeho parlamentu;
- H. keďže na pozície vyššieho manažmentu v Európskom parlamente (generálni riaditelia a

¹ Prijaté texty, P7_TA(2013)0455.

riaditelia) bolo v roku 2016 vymenovaných iba 11 % žien a v roku 2017 iba 33 % žien;

- I. keďže cieľom trvalo udržateľného rozvoja č. 5 je „dosiahnuť rodovú rovnosť a posilniť postavenie všetkých žien a dievčat“ do roku 2030 a je prierezovým cieľom spomedzi všetkých 17 cieľov udržateľného rozvoja; keďže uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti je nástrojom účinnej, dlhodobej a udržateľne spravodlivej rozvojovej spolupráce s pozitívnym vplyvom, pokiaľ ide o plnenie cieľov v oblasti znižovania chudoby; keďže však v mnohých krajinách na celom svete dochádza k pokroku v oblasti rodovej rovnosti len veľmi pomaly a vidieť len minimálnu zmenu¹, a to aj v Európe; keďže vykonávanie cieľa trvalo udržateľného rozvoja č. 5 prinieslo zmiešané výsledky na úrovni jednotlivých členských štátov, resp. na úrovni EÚ, a keďže podiel žien v národných parlamentoch a na rozhodovacích pozíciách má stále ďaleko k tomu, aby bol rovnaký, ako je podiel mužov²;
- J. keďže posúdenia vplyvu na rodovú rovnosť sú potrebné na vyhodnotenie a určenie pravdepodobnosti toho, že akéhokoľvek rozhodnutie bude mať negatívny vplyv na rodovú rovnosť; keďže je preto nevyhnutné analyzovať rozpočty z rodového hľadiska s cieľom získať informácie o rôznych účinkoch, ktoré môže mať pridelovanie a rozdeľovanie rozpočtových prostriedkov na rodovú rovnosť, a s cieľom zvýšiť transparentnosť a zodpovednosť;
- K. keďže uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti sa považuje za účinnú a globálne uznávanú stratégiu zameranú na dosiahnutie rodovej rovnosti a boj proti diskriminácii prostredníctvom reorganizácie, zlepšovania, rozvoja a hodnotenia politických procesov, aby tak aktéri zapojení do tvorby politík začlenili hľadisko rodovej rovnosti do všetkých politík, regulačných opatrení a výdavkových programov, ako aj do všetkých úrovní a všetkých etáp; keďže uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti poskytuje kľúčové nástroje na systematické zohľadňovanie rozdielov medzi podmienkami, situáciami a potrebami žien a mužov vo všetkých politikách a činnostiach, ako aj na umožnenie dosiahnutia pokroku v oblasti rodovej rovnosti a presadzovania rovnakých práv a rodovo vyváženého zastúpenia na rôznych správnych, politických, sociálnych a ekonomických úrovniach a v rozhodovacom procese;
- L. keďže na to, aby bolo možné rodové hľadisko začleniť do všetkých fáz rozpočtu, politík, programov a iniciatív Únie, je potrebná väčšia medziinštitucionálna spolupráca v oblasti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti medzi Európskym parlamentom, Radou a Komisiou, čo by Európskemu parlamentu uľahčilo vlastnú prácu v oblasti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti;
- M. keďže pozmeňujúce návrhy o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti, ktoré prijal Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť a ktoré boli predložené na prijatie v iných výboroch, sú účinným nástrojom na zabezpečenie toho, aby bola rodová rovnosť náležite zohľadnená v správach a uzneseniach Európskeho parlamentu;

¹ Správa o rodových rozdieloch vo svete za rok 2016, Svetové ekonomické fórum, 2016, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>.

² Trvalo udržateľný rozvoj v Európskej únii – monitorovacia správa o pokroku v dosahovaní cieľov udržateľného rozvoja v kontexte EÚ, Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>.

- N. keďže rodové rozpočtovanie vo forme plánovania a programovania prispieva k presadzovaniu rodovej rovnosti a dodržiavaniu práv žien a je jedným z kľúčových nástrojov, ktoré tvorcovia politik používajú na presadzovanie rodovej rovnosti, ale napriek tomu ho stále systematicky neuplatňuje žiadna z inštitúcií EÚ;
- O. keďže podľa najnovších dostupných údajov¹ tvoria ženy 59 % zamestnancov Európskeho parlamentu, sú však stále nedostatočne zastúpené vo všetkých úrovniach manažmentu; keďže počet žien na pozíciách vyššieho manažmentu sa od júna 2017 dokonca ešte znížil a počet žien na pozíciách stredného manažmentu sa zvýšil iba mierne;
- P. keďže v správe z roku 2017 o rovnosti mužov a žien, ktorú predložil podpredseda Európskeho parlamentu Dimitrios Papadimoulis, sa stanovili tri ciele v oblasti zastúpenia žien v strednom a vyššom manažmente, ktoré sa majú dosiahnuť do roku 2019: 30 % na úrovni generálnych riaditeľov, 35 % na úrovni riaditeľov a 40 % na úrovni vedúcich oddelení, a keďže v nadväzujúcom pláne sa uvádza, ako tieto ciele dosiahnuť;
- Q. keďže s cieľom podporiť uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti pri práci výborov a delegácií Európskeho parlamentu sa v každom výbore, ako aj v Konferencii predsedov delegácií vymenuje poslanec zodpovedný za uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti, ktorý sa delí o skúsenosti a najlepšie postupy v rámci Siete pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti;
- R. keďže z hľadiska dôveryhodnosti Európskeho parlamentu a ostatných inštitúcií EÚ je dôležité zabezpečiť súdržnosť medzi ich vnútornými politikami v oblasti ľudských zdrojov a ich vonkajšími opatreniami v oblasti podpory rodovej rovnosti a práv LGBTIQ;
- S. keďže od roku 2014 rokovací poriadok Európskeho parlamentu stanovuje, že rozmanitosť Európskeho parlamentu sa musí zohľadniť v zložení predsedníctva každého parlamentného výboru a že nie je prípustné čisto mužské alebo čisto ženské zloženie predsedníctva;
- T. keďže pozície vyššieho manažmentu v Európskom parlamente prideliuje výlučne Predsedníctvo Európskeho parlamentu;
- U. keďže uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti Európskeho parlamentu musí venovať náležitú pozornosť právam, perspektívam a dobrým životným podmienkam osôb LGBTIQ, ako aj osôb všetkých rodových identít; keďže napriek tomu, že Európsky parlament prikladá problematike LGBTIQ čoraz väčší význam, viditeľnosť a hlas LGBTIQ aktivistov sú relatívne nízke;
- V. keďže je potrebné uznať sociálnu a politickú hodnotu organizácií žien a priestorov pre ženy, ich históriu, ich prácu a ich kľúčovú úlohu pri predchádzaní rodovo podmienenému násiliu a presadzovaní rodovej rovnosti, sebaurčenia žien a medzikultúrneho dialógu; keďže neexistuje vedomé uplatňovanie hľadiska rodovej

¹ Správa s názvom Ženy v Európskom parlamente, Európsky parlament, 8. marca 2018, http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB%282018%290001_SK.pdf.

rovnosti bez miest, ktoré by dokázali podporovať sebaurčenie a autoritu žien a bojovať proti násiliu páchanom na ženách;

- W. keďže legitímnosť žien v politickej sfére je ešte stále niekedy spochybňovaná a keďže ženy sú obeťami stereotypov, ktoré ich odrádzajú od účasti na politike, čo je jav, ktorý je obzvlášť viditeľný všade, kde sú ženy v politike menej zastúpené;
- X. keďže ženy v EÚ majú rovnaké politické a občianske práva ako muži, ale napriek tomu často čelia sociálnej, spoločenskej alebo hospodárskej nerovnosti;
- Y. keďže rodová rovnosť prispieva ku komplexnejšej diskusii a lepšiemu rozhodovaniu, pretože vďaka nej môžu byť zastúpené všetky hľadiská;
- Z. keďže inštitúcie musia byť zodpovedné za to, aby sa zabránilo vertikálnej a horizontálnej rodovej segregácii;
- AA. keďže Európsky parlament sa dlhé roky angažuje v podpore rodovej rovnosti a keďže Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť je zodpovedný za vykonávanie a ďalší rozvoj uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach politiky;
- AB. keďže Európsky parlament musí pokračovať v boji proti sexuálnemu obťažovaniu a vykonávať dohodnuté opatrenia;
- AC. keďže Európsky parlament má niekoľko rôznych orgánov zodpovedných za vypracovanie a uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti a za presadzovanie rodovej rovnosti a rozmanitosti na politickej aj administratívnej úrovni, ako sú skupina na vysokej úrovni pre rodovú rovnosť a rozmanitosť, Výbor pre práva žien a rodovú rovnosť, sieť pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti, oddelenie pre rovnosť a rozmanitosť, výbor pre rovnosť príležitostí medzi mužmi a ženami a rozmanitosť (COPEC), združenie *égalité* pre LGBTI+ zamestnancov inštitúcií EÚ, poradný výbor pre bezpečnosť a ochranu pri práci a skupina koordinátorov pre rovnosť a rozmanitosť; keďže však medzi týmito orgánmi neexistuje jasná koordinácia alebo súdržnosť;
- AD. keďže uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti je proces, ktorý si okrem odhodlania vyžaduje osobitné zručnosti a vedomosti a ako taký je účinný iba vtedy, ak je sprevádzaný činnosťami na zvyšovanie informovanosti a budovanie kapacít inštitúcií a v radoch zamestnancov;
- AE. keďže Európsky parlament sa už v roku 2003 zaviazal, že prijme a uskutoční politický plán pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti s prioritou začleniť rodové hľadisko do práce výborov a delegácií s konkrétnymi nástrojmi na podporu, zvyšovanie informovanosti a vykonávanie zásady rodového hľadiska v ich každodennej práci;

Všeobecné poznámky

1. opätovne potvrdzuje svoje pevné odhodlanie dosiahnuť rodovú rovnosť tak v obsahu politík, iniciatív a programov EÚ, ako aj naprieč politickými, rozpočtovými, administratívnymi a výkonnými úrovňami Unie;
2. žiada, aby bol nový VFR, podobne ako posledný VFR, sprevádzaný spoločným vyhlásením Európskeho parlamentu, Komisie a Rady, ktoré sa zaviazu zabezpečiť, aby ročné rozpočtové postupy uplatňované na VFR podľa potreby zahŕňali rodové prvky a

aby sa v ňom zohľadňovali spôsoby, akými celkový finančný rámec Únie prispieva k cieľu dosiahnutia rovnosti a zabezpečuje uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti;

3. opätovne vyzýva Komisiu, aby predložila skutočnú európsku stratégiu rovnosti v podobe oznámenia, ktoré obsahuje jasné a pokiaľ možno kvantifikovateľné ciele, a aby sa toto oznámenie preložilo do všetkých úradných jazykov EÚ s cieľom zabezpečiť lepšie šírenie informácií a porozumenie na strane občanov a sociálnych a hospodárskych aktérov;
4. domnieva sa, že Európsky parlament by mal vytvoriť a podporovať kultúru rozmanitosti a začleňovania a bezpečné pracovné prostredie pre všetkých a že prierezové opatrenia na zabezpečenie blaha všetkých zamestnancov a poslancov Európskeho parlamentu by mali ísť ruka v ruke s cieľovými opatreniami na dosiahnutie rodovo vyváženého zastúpenia tak na administratívnej, ako aj na politickej úrovni;
5. trvá na tom, že uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti môže znamenať aj zavedenie osobitných opatrení zameraných na ženy alebo mužov na riešenie pretrvávajúcich nerovností alebo zmenu všeobecných politík s cieľom prispôsobiť rozmanité okolnosti jednotlivcom alebo skupinám;
6. chváli mužské a ženské vzory rodovej rovnosti, ako aj iniciatívy tak v administratíve, ako aj na politickej úrovni Európskeho parlamentu, ktoré aktívne prispievajú k rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí; ďalej nabáda na presadzovanie rôznych vzorov v záujme prekonania všetkých druhov rodových stereotypov;
7. zdôrazňuje, že dosiahnutie rodovej rovnosti sa netýka iba žien, ale malo by sa vzťahovať na celú spoločnosť;
8. vyjadruje poľutovanie nad skutočnosťou, že v rámci vizuálnej komunikácie Európskeho parlamentu sa niekedy používajú rodové stereotypy, ako aj stereotypy založené na sexuálnej orientácii a rodovej identite; v tejto súvislosti pripomína význam zastúpenia mužov a žien a presadzovania rovnosti medzi nimi v komunikačných materiáloch všetkých politických sektorov;
9. pripomína, že uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti zahŕňa politické rozhodnutia, rozhodovací proces, postupy a činnosti, ako aj vykonávanie, monitorovanie a hodnotenie; preto zdôrazňuje, že na to, aby bolo možné komplexne posúdiť aktuálny stav uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v Európskom parlamente, treba vziať do úvahy nielen politický obsah, ale aj rodové zastúpenie v administratívnej a rozhodovacích procesoch;
10. vyjadruje obavy, že zastúpenie žien na kľúčových rozhodovacích pozíciách v Európskom parlamente na politickej a administratívnej úrovni je naďalej nízke a že Európsky parlament musí zabezpečiť rovnomerné rozloženie rozhodovacích pozícií medzi oboma pohlaviami;
11. vyjadruje poľutovanie nad nedostatočnou súdržnosťou a koordináciou medzi jednotlivými subjektmi pôsobiacimi v oblasti rodovej rovnosti a rozmanitosti v Európskom parlamente; opakuje svoju výzvu na zlepšenie vnútornej koordinácie s cieľom dosiahnuť vyšší stupeň uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti, a to aj pri nábore zamestnancov, organizácii práce, pracovných rozhodnutiach a postupoch;

12. oceňuje rozhodnutie Európskeho parlamentu uctiť si prvú ženskú predsedníčku inštitúcie EÚ a vytrvalú bojovníčku za práva žien, najmä za zákonné umelé prerušenie tehotenstva a reprodukčné práva, Simone Veilovú tým, že po nej pomenujú Cenu za rovnosť a rozmanitosť, ako prostriedok na zdôraznenie a uznanie osvedčených postupov a vzorov v oblasti rovnakých príležitostí v rámci generálneho sekretariátu Európskeho parlamentu; odporúča zvýšiť viditeľnosť tejto dôležitej ceny a zabezpečiť väčšie povedomie o nej;
13. zdôrazňuje význam dialógu s externými zainteresovanými stranami, ako sú organizácie žien občianskej spoločnosti, skupiny pre základné práva žien a rodovú rovnosť, ženské hnutia, medzinárodné inštitúcie, akademická obec a národné parlamenty, pri tvorbe nástrojov a zhromažďovaní údajov; pripomína, že ich mobilizácia je dôležitá pri zlepšovaní postupov uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti EÚ a pri podpore recipročných výmen na presadzovanie najlepších postupov;

Nástroje uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti

14. žiada účinné opatrenia na zabezpečenie skutočnej rovnosti medzi mužmi a ženami v Európskom parlamente; v tejto súvislosti zdôrazňuje, že mimoriadny význam majú predovšetkým opatrenia na boj proti sexuálnemu obťažovaniu; zdôrazňuje predovšetkým potrebu opatrení na zvyšovanie informovanosti a opatrení v oblasti odbornej prípravy;
15. víta revidované usmernenia pre používanie rodovo neutrálneho jazyka v Európskom parlamente uverejnené v júli 2018, ktoré teraz lepšie odrážajú jazykový a kultúrny rozvoj a poskytujú praktické rady vo všetkých úradných jazykoch EÚ, pokiaľ ide o používanie rodovo spravodlivého a inkluzívneho jazyka; pripomína, že v roku 2008 bol Európsky parlament jednou z prvých medzinárodných organizácií, ktoré prijali viacjazyčné usmernenia pre rodovo neutrálny jazyk; pripomína, že je dôležité zabezpečiť, aby široká verejnosť tieto usmernenia prijala, a vyzýva všetkých poslancov, ako aj úradníkov Európskeho parlamentu, aby vo svojej práci tieto usmernenia dôsledne podporovali a uplatňovali;
16. uznáva prácu Siete pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti, víta začlenenie zástupcov Konferencie predsedov delegácií do Siete pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti a vyzýva na ďalší rozvoj tejto siete;
17. víta skutočnosť, že väčšina parlamentných výborov prijala akčné plány pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti pri svojej práci a mnohé z nich ich už predložili Sieti pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti; preto vyzýva aj niekoľko zvyšných výborov, aby túto prax nasledovali; berie však na vedomie rôznorodosť týchto plánov a ich nedostatočné vykonávanie; vyzýva na prijatie spoločného akčného plánu pre rodovú rovnosť pre Európsky parlament, ktorý by mal obsahovať aspoň ustanovenia týkajúce sa rovnakého rodového zastúpenia vo všetkých parlamentných činnostiach a všetkých orgánoch Európskeho parlamentu, zavedenie rodového hľadiska do všetkých jeho politických činností a do jeho pracovnej organizácie a používanie rodovo neutrálneho jazyka vo všetkých dokumentoch; preto žiada, aby sa zodpovedajúcim spôsobom zmenil rokovací poriadok;
18. vyjadruje poľutovanie nad tým, že v poslednej reforme rokovacieho poriadku neboli zahrnuté postupy na implementáciu uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti;

19. víta pokrok dosiahnutý v posledných rokoch pri prijímaní rodových akčných plánov vo väčšine parlamentných výborov;
20. vyzýva na užšiu spoluprácu medzi výbormi zameranú na zavedenie skutočného rodového rozmeru do ich správ a zdôrazňuje, že je dôležité, aby všetky parlamentné výbory preukázali, že rešpektujú právomoci Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť, a to tak, že prijímajú pozmeňujúce návrhy týkajúce sa uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti, ktoré predložil výbor, a že budú spolupracovať s cieľom predchádzať sporom o právomoci;
21. pripomína význam uplatňovania rodového rozpočtovania na všetkých úrovniach rozpočtového procesu; vyjadruje poľutovanie nad tým, že v inštitúciách EÚ chýbajú mechanizmy rodového rozpočtovania, a to aj napriek ich silnému záväzku v tejto záležitosti; naliehavo vyzýva zodpovedné orgány Európskeho parlamentu, aby pri navrhovaní a prijímaní odhadov Európskeho parlamentu a v rámci celého postupu udeľovania absolutória zahŕňali rodové hľadisko a používali rodové ukazovatele;
22. víta uznesenie Európskeho parlamentu z 26. októbra 2017 o boji proti sexuálnemu obťažovaniu a zneužívaniu v EÚ; zdôrazňuje, že sexuálne obťažovanie je závažný trestný čin, ktorý vo väčšine prípadov nie je nahlásený, extrémna forma diskriminácie na základe pohlavia a jedna z najväčších prekážok rodovej rovnosti; víta rozhodnutie Predsedníctva z 2. júla 2018 preskúmať fungovanie poradného výboru, ktorý sa zaoberá sťažnosťami na obťažovanie poslancami Európskeho parlamentu, a jeho postupy na riešenie sťažností, pričom dôrazne schvaľuje článok 6, v ktorom sa uvádza, že generálny tajomník vymenuje dvoch odborných poradcov – jedného lekára zo zdravotnej služby a jedného člena právnej služby, ako aj doplnenie článku 34a do vykonávacích pravidiel k štatútu poslancov Európskeho parlamentu, ktorý sa týka finančných dôsledkov v prípade potvrdeného obťažovania akreditovaného asistenta poslanca;
23. víta nové opatrenia proti obťažovaniu, na prijatie ktorých vyzval Európsky parlament vo svojom uznesení z 26. októbra 2017 a ktoré nadobudli účinnosť 1. septembra 2018, t. j.:
 - a) poskytnúť poradnému výboru špecializovaný a stály sekretariát ako súčasť sekretariátu Predsedníctva a kvestorov, s väčším počtom špecializovaných a pravidelne školených pracovníkov, ktorí budú riešiť výlučne otázky súvisiace s obťažovaním;
 - b) umožniť druhému zástupcovi akreditovaného asistenta poslancov účasť na stretnutiach výboru ako riadnemu členovi, aby sa zaoberal otázkami obmedzeného kvóra a pracovným zaťažením zástupcu akreditovaného asistenta poslancov;
 - c) zabezpečiť, aby rokovací poriadok Európskeho parlamentu (články 11 a 166) zahŕňal nové sankcie za obťažovanie, ako aj kódex vhodného správania poslancov Európskeho parlamentu pri výkone svojich povinností, aby každý poslanec pri nástupe do funkcie vypracoval a podpísal vyhlásenie a predložil ho predsedovi, aby si každý poslanec prečítal kódex a potvrdil, že bude dodržiavať jeho zásady, a aby sa všetky vyhlásenia (podpísané alebo nepodpísané) zverejňovali na internetovej stránke Európskeho parlamentu;
 - d) lepšie informovať akreditovaných asistentov poslancov o tom, že Európsky

parlament môže uhradiť všetky ich výdavky na právne služby a podporovať ich počas celého procesu;

24. napriek tomu vyjadruje hlboké poľutovanie nad pomalým a nedostatočným pokrokom pri vykonávaní ďalších zásadných odporúčaní uvedených v uznesení Európskeho parlamentu; požaduje, aby predseda a administratíva Európskeho parlamentu venovali plnú a bezvýhradnú pozornosť plnému vykonaniu všetkých požadovaných opatrení, a to najmä prostredníctvom plánu na roky 2017 – 2019 týkajúceho sa preventívnych a včasných opatrení na riešenie konfliktov a obťažovania medzi poslancami a akreditovanými asistentmi poslancov, stážistami alebo inými zamestnancami, ktorý by sa mal čo najskôr zrevidovať tak, aby sa doň vhodným spôsobom zahrnuli aspoň nasledujúce požiadavky na riešenie krízových situácií s jasným časovým harmonogramom vykonávania:
 - a) zabezpečenie povinného školenia pre poslancov a zamestnancov Európskeho parlamentu;
 - b) zriadenie pracovnej skupiny nezávislých externých odborníkov s mandátom na preskúmanie situácie v súvislosti so sexuálnym obťažovaním v Európskom parlamente a fungovania jeho dvoch výborov pre obťažovanie;
 - c) posilnenie výborov pre boj proti obťažovaniu ich zlúčením do jedného výboru s rôznym zložením v závislosti od konkrétneho prípadu a tým, že sa stálymi členmi výboru stanú odborníci, ako napríklad právnici a lekári;
25. v tejto súvislosti vyzýva Komisiu, aby ďalej monitorovala pravidelné uplatňovanie a vykonávanie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania¹, v ktorej sa stanovuje presun dôkazného bremena v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia;
26. opakovane vyzýva výskumnú službu Európskeho parlamentu, aby pravidelne vykonávala podrobný kvalitatívny a kvantitatívny výskum týkajúci sa pokroku v uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti v Európskom parlamente a fungovania organizačnej štruktúry, ktorá je na to určená, a aby takisto vypracovala posúdenia vplyvu na rodovú rovnosť a analýzu rodového hľadiska; žiada o intenzívnejšie, systematické a pravidelné zhromažďovanie údajov a štatistík rozčlenených podľa pohlavia v hodnoteniach vplyvu politík a programov, ako aj v procese tvorby politík s cieľom analyzovať pokrok v oblasti rodovej rovnosti, poskytnúť presnú mapu rodových rozdielov, posúdiť dosiahnuté výsledky či regres a poskytnúť informácie pre prijímanie rozhodnutí založených na dôkazoch;
27. opätovne vyzýva na zorganizovanie povinného školenia v oblasti rešpektovania a dôstojnosti pre všetkých poslancov a zamestnancov Európskeho parlamentu a v každom prípade na začiatku nového mandátu;
28. pripomína, že je dôležité budovať kapacity v oblasti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti v rámci všetkých inštitúcií EÚ tým, že sa zabezpečí poskytovanie rodovo citlivej odbornej prípravy a osobitných programov školení o rodovej rovnosti vo

¹ Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23.

všetkých oblastiach politiky; vyjadruje plnú podporu rozvíjaniu cielenej a pravidelnej odbornej prípravy o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti a programov odbornej prípravy pre ženy s potenciálom získať vedúcu pozíciu; nabáda generálne riaditeľstvo pre personál, aby zabezpečilo odbornú prípravu v oblasti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti pre poslancov, asistentov a zamestnancov Európskeho parlamentu, a vyzýva politické skupiny Európskeho parlamentu, aby pre svojich zamestnancov takisto zabezpečili odbornú prípravu v oblasti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti;

29. víta nástroj pre rodovo citlivé parlamenty, ktorý vyvinul Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) s cieľom pomôcť Európskemu parlamentu, národným a regionálnym parlamentom pri posudzovaní a zlepšovaní ich citlivosti voči rodovej problematike; vyzýva administratívu a politické skupiny Európskeho parlamentu, aby v nadväznosti na zistenia vyplývajúce z posúdenia a hodnotenia zabezpečili primerané opatrenia;
30. vyzýva inštitút EIGE, aby pravidelne predkladal informácie parlamentným výborom a Komisii s cieľom zdôrazniť rodové hľadisko vo všetkých oblastiach tvorby politík a aby sprístupnil údaje a nástroje, ktoré vytvoril, a to aj v oblasti rodového rozpočtovania, ako je uvedené na platforme o uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti, ako súčasť širšieho budovania kapacít, ktoré budú určené aj pre zamestnancov a asistentov poslancov;

Politická úroveň

31. chváli vymenovanie stáleho spravodajcu pre uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti v Európskom parlamente v roku 2016 a aktívnu účasť stáleho spravodajcu na činnosti skupiny na vysokej úrovni pre rodovú rovnosť a rozmanitosť; odporúča preto, aby si Európsky parlament tento postoj zachoval aj vo volebnom období 2019 – 2024;
32. domnieva sa, že pevnejšie medziinštitucionálne vzťahy v oblasti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti môžu prispieť k rozvoju politík EÚ citlivých z hľadiska rodovej rovnosti; vyjadruje poľutovanie nad tým, že s ostatnými inštitucionálnymi partnermi, ako sú Komisia, Rada a inštitút EIGE, zatiaľ nebola nadviazaná žiadna štruktúrovaná spolupráca v oblasti uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti;
33. poukazuje na dôležitosť zvýšeného zastúpenia nedostatočne zastúpeného pohlavia, ktorým sú často ženy, na volebných zoznamoch; dôrazne vyzýva európske politické strany a ich členov, aby zabezpečili rodovo vyvážené zastúpenie kandidátov vo voľbách do Európskeho parlamentu v roku 2019 prostredníctvom tzv. zipsových zoznamov alebo iných metód, ako sú paritné zoznamy; zaväzuje sa dodržiavať rovnováhu medzi mužmi a ženami na všetkých úrovniach;
34. vyzýva politické skupiny Európskeho parlamentu na volebné obdobie 2019 – 2024, aby zabezpečili rodovo vyvážené zloženie orgánov Európskeho parlamentu, a odporúča, aby so zreteľom na dosiahnutie tohto cieľa predkladali ako kandidátov na pozície predsedu, podpredsedu a členov Predsedníctva, ako aj predsedov výborov a delegácií tak mužských, ako aj ženských kandidátov;
35. odporúča, aby každá politická skupina Európskeho parlamentu na volebné obdobie 2019 – 2024 vybrala dvoch poslancov, muža a ženu, na pozíciu spolupredsedu skupiny;
36. nabáda politické skupiny Európskeho parlamentu, aby pre volebné obdobie 2019 – 2024 zohľadnili cieľ dosiahnutia rovnomerného rodového zastúpenia pri nominácii členov do

- všetkých výborov a delegácií, a najmä aby nominovali rodovo vyrovnaný počet poslancov ako členov a náhradníkov Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť s cieľom podporiť zapojenie mužov do politiky rodovej rovnosti;
37. navrhuje preskúmať spôsoby na vytvorenie siete žien v rámci Európskeho parlamentu, ktorá bude zahŕňať národné siete, keďže formálne alebo neformálne siete nielenže zlepšujú pracovné procesy, ale sú aj kľúčovým prvkom pri poskytovaní informácií, vzájomnej podpory, vedenia, ako aj pri poskytovaní vzorov;
 38. nabáda politické skupiny Európskeho parlamentu, aby prijali stratégiu uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti s cieľom zabezpečiť, aby ich návrhy zohľadňovali vplyv na rodovú rovnosť;
 39. vyzýva generálneho tajomníka a Predsedníctvo, aby pri pridelovaní pozícií vyššieho manažmentu uplatňovali rovnakú zásadu ako pri pridelovaní pozícií vedúcich oddelení, t. j. aby stanovili povinnosť zaradiť na užšie zoznamy kandidátov troch vhodných kandidátov s aspoň jedným kandidátom pre každé pohlavie, pričom sa uvedie, že pokiaľ je všetko ostatné rovnaké (napr. kvalifikácia, prax), mal by sa uprednostniť kandidát menej zastúpeného pohlavia; konštatuje, že ak tieto požiadavky nebudú splnené, oznámenie o voľnej pracovnej pozícii by sa malo uverejniť znovu;
 40. čo najdôraznejšie odsudzuje mizogýnný jazyk, ktorý bol pri niekoľkých príležitostiach použitý v pléne; víta sankcie voči poslancovi Európskeho parlamentu za jeho pripomienky počas plenárnej schôdze z 1. marca 2017 znevažujúce dôstojnosť žien, ktoré uložil predseda Európskeho parlamentu a ktoré potvrdilo Predsedníctvo; je znepokojený rozhodnutím Všeobecného súdu Európskej únie z 31. mája 2018 o zrušení rozhodnutia predsedu a Predsedníctva, vychádzajúc pritom z výkladu príslušných ustanovení rokovacieho poriadku a z judikatúry Európskeho súdu pre ľudské práva v súvislosti s článkom 10 Európskeho dohovoru o ľudských právach (sloboda prejavu); naliehavo žiada svoj výbor zodpovedný za záležitosti týkajúce sa rokovacieho poriadku, aby zrevidoval platné pravidlá s cieľom zabezpečiť úctu a dôstojnosť v pléne za každých okolností, a najmä aby doplnil doložku, podľa ktorej sa poslanci Európskeho parlamentu v parlamentných rozpravách musia zdržať jazyka, ktorý podnecuje nenávisť alebo diskriminuje na základe pohlavia, rasy, farby pleti, národnosti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických charakteristík, jazyka, náboženstva alebo vierovyznania, politických alebo iných názorov, príslušnosti k národnostnej menšine, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, a aby uložili príkladné sankcie v prípade nedodržania tejto doložky;
 41. víta dostupnosť odborných školení o nevedomej zaujatosti a obtiažovaní, zdôrazňuje, že v rámci takýchto školení by sa osobitná pozornosť mala venovať rodovej rovnosti a otázkam LGBTIQ, pričom by tieto školenia mali byť povinné pre riadiacich pracovníkov a členov výberovej komisie a mali by sa dôrazne odporúčať aj všetkým ostatným zamestnancom;
 42. víta stratégiu Komisie pre rozmanitosť a začleňovanie, ktorá bola uverejnená v roku 2017; vyzýva Európsky parlament, aby tento dobrý príklad využil na to, aby plne aplikoval riadenie zamerané na rozmanitosť a aby uznával, oceňoval a začleňoval zamestnancov s odlišnou sexuálnou orientáciou alebo rodovou identitou;

Administratívna úroveň

43. víta správu Dimitriosa Papadimoulisa s názvom Rovnosť mužov a žien na generálnom sekretariáte Európskeho parlamentu – súčasná situácia a výhľad na roky 2017 – 2019 a plán na vykonávanie tejto správy; vyzdvihuje pokrok dosiahnutý vo vykonávaní konkrétnych opatrení plánu a jeho jasný časový rámec pre konkrétne kroky týkajúce sa riadenia, odbornej prípravy, zvyšovania informovanosti o rodovej rovnosti, opatrení na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a pravidelného monitorovania rodovej rovnováhy prostredníctvom štatistik; vyzýva na zrýchlenie pokroku s cieľom dosiahnuť ciele v oblasti rodovej rovnosti stanovené na rok 2019;
44. naliehaovo žiada skupinu na vysokej úrovni pre rodovú rovnosť a rozmanitosť, aby každé dva roky vypracovala štrukturálne, podrobné posúdenie vykonávania plánu uplatňovania rovnosti žien a mužov na základe prezentácie GR PERS;
45. vyjadruje znepokojenie, že napriek silným inštitucionálnym a politickým vyhláseniam nie sú ciele rodovej rovnosti výslovne uvedené v rozpočtových dokumentoch Európskeho parlamentu, ani nie sú zohľadnené vo všetkých fázach rozpočtového procesu;
46. navrhuje, aby GR PERS vypracovalo dotazník, ktorý by dobrovoľne vyplnili ženy, najmä riadiace pracovníčky stredného manažmentu, a ktorý by sa pýtal na ich motiváciu, profesijné prekážky a príležitosti s cieľom lepšie porozumieť prekážkam, ktoré sa vzťahujú na pozície vyššieho manažmentu;
47. víta výročnú správu o ľudských zdrojoch, ktorú vypracoval Európsky parlament;
48. pripomína, že pokiaľ ide o využívanie opatrení na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, osobitne treba nabádať na akceptáciu zo strany riadiacich pracovníkov a prípadne na rovnaké zapojenie oboch partnerov; konštatuje, že informovanosť verejnosti o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom v Európskom parlamente by sa mala ďalej zvyšovať prostredníctvom školení, seminárov a publikácií; konštatuje, že poslanci a zamestnanci Európskeho parlamentu musia byť dobre informovaní o tom, že opatrenia na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako sú materská/otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka, dovolenka opatrojúcej osoby a pružný pracovný čas by pomohli dosiahnuť rodovú rovnosť v Európskom parlamente, podporiť lepšie rozdelenie opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi, zlepšiť kvalitu zamestnanosti žien a ich dobré životné podmienky, pričom by mali dlhodobý vplyv na sociálny a hospodársky rozvoj;
49. odporúča, aby generálne riaditeľstvo EP komunikácie intenzívnejšie a aktívnejšie uplatňovalo hľadisko rodovej rovnosti pri podávaní správ o tvorbe politik Európskeho parlamentu, a najmä pri príprave kampane v súvislosti s voľbami do Európskeho parlamentu v roku 2019;
50. vyzdvihuje pokrok dosiahnutý na generálnom sekretariáte Európskeho parlamentu, pokiaľ ide o zlepšenie rodovej rovnosti na pozíciách vyššieho a stredného manažmentu, poznamenáva však, že napriek skutočnosti, že väčšina úradníkov Európskeho parlamentu sú ženy, ich zastúpenie na pozíciách vyššieho a stredného manažmentu je stále veľmi nízke: na konci roka 2017 15,4 % generálnych riaditeľov, 30,4 % riaditeľov a 36,2 % vedúcich oddelení na generálnom sekretariáte Európskeho parlamentu boli ženy; pripomína preto, aby sa pri výbere medzi uchádzačmi s rovnakým profilom (prax, kvalifikácia atď.) uprednostnilo menej zastúpené pohlavie;

51. žiada, aby sa poznatky a skúsenosti v oblasti uplatňovania rodového hľadiska považovali za prínos, pokiaľ ide o prijímanie zamestnancov a výber personálu;
52. vyzýva sekretariáty parlamentných výborov, aby pomáhali svojim členom pri zabezpečovaní rodovo vyváženého zloženia rečníkov na vypočutiach výboru tým, že navrhnú rodovo vyvážený zoznam expertov;
53. zdôrazňuje, že na dosiahnutie skutočného pokroku v zlepšovaní rodovej rovnosti na generálnom sekretariáte Európskeho parlamentu a v politických skupinách je potrebný kultúrny posun, aby sa zmenili vzorce myslenia a správania, ako aj ďalší rozvoj kultúry rovnosti na generálnom sekretariáte;

o

o o

54. poveruje svojho predsedu, aby postúpil toto uznesenie Rade a Komisii.