



---

## ANGENOMMENE TEXTE

---

### **P8\_TA(2019)0010**

#### **Gender Mainstreaming im Europäischen Parlament**

##### **Entschließung des Europäischen Parlaments vom 15. Januar 2019 zum Gender Mainstreaming im Europäischen Parlament (2018/2162(INI))**

*Das Europäische Parlament,*

- unter Hinweis auf Artikel 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV), mit welchen die Gleichstellung von Frauen und Männern als ein Wert der Europäischen Union verankert worden ist,
- unter Hinweis auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), insbesondere auf Artikel 8 und 19,
- unter Hinweis auf Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, der besondere Bestimmungen zum horizontalen Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern enthält, und auf Artikel 6 EUV, in dem anerkannt wird, dass die Charta der Grundrechte und die Verträge rechtlich gleichrangig sind,
- unter Hinweis auf die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK),
- unter Hinweis auf die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte von 1948,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau aus dem Jahr 1979,
- unter Hinweis auf das Übereinkommen von Istanbul zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt vom 11. Mai 2011,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 24. November 2016 zum Beitritt der EU zum Übereinkommen von Istanbul zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf die Erklärung und Aktionsplattform von Peking, die am 15. September 1995 von der Vierten Weltfrauenkonferenz angenommen wurden, auf die späteren Abschlussdokumente, die im Rahmen der Sondertagungen der Vereinten

---

<sup>1</sup> ABl. C 224 vom 27.6.2018, S. 96.

- Nationen Peking +5 (2000), Peking +10 (2005) und Peking +15 (2010) angenommen wurden, sowie auf das Abschlussdokument der Überprüfungskonferenz Peking +20,
- unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 10. Februar 2010 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – 2009<sup>1</sup>, vom 8. März 2011 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – 2010<sup>2</sup>, vom 13. März 2012 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – 2011<sup>3</sup>, vom 10. März 2015 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union – 2013<sup>4</sup>, und vom 14. März 2017 zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union 2014-2015<sup>5</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 13. März 2003 zu Gender Mainstreaming im Europäischen Parlament<sup>6</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 18. Januar 2007 zu Gender Mainstreaming in der Arbeit der Ausschüsse<sup>7</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 22. April 2009 zum Gender Mainstreaming im Rahmen der Arbeit der Ausschüsse und Delegationen<sup>8</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 7. Mai 2009 zu Gender Mainstreaming in den Außenbeziehungen der EU sowie bei der Friedensschaffung/Nationenbildung<sup>9</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 13. März 2012 zu Frauen in politischen Entscheidungsprozessen – Qualität und Gleichstellung<sup>10</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 9. Juni 2015 zu der Strategie der EU für die Gleichstellung von Frauen und Männern nach 2015<sup>11</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 3. Februar 2016 zur neuen Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte der Frau nach 2015<sup>12</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 8. März 2016 zum Gender Mainstreaming in der Arbeit des Europäischen Parlaments<sup>13</sup>,
  - unter Hinweis auf seine Entschlüsse vom 26. Oktober 2017 zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und sexuellem Missbrauch in der EU<sup>14</sup>,

---

<sup>1</sup> ABl. C 341 E vom 16.12.2010, S. 35.

<sup>2</sup> ABl. C 199 E vom 7.7.2012, S. 65.

<sup>3</sup> ABl. C 251 E vom 31.8.2013, S. 1.

<sup>4</sup> ABl. C 316 vom 30.8.2016, S. 2.

<sup>5</sup> ABl. C 263 vom 25.7.2018, S. 49.

<sup>6</sup> ABl. C 61 E vom 10.3.2004, S. 384.

<sup>7</sup> ABl. C 244 E vom 18.10.2007, S. 225.

<sup>8</sup> ABl. C 184 E vom 8.7.2010, S. 18.

<sup>9</sup> ABl. C 212 E vom 5.8.2010, S. 32.

<sup>10</sup> ABl. C 251 E vom 31.8.2013, S. 11.

<sup>11</sup> ABl. C 407 vom 4.11.2016, S. 2.

<sup>12</sup> ABl. C 35 vom 31.1.2018, S. 35.

<sup>13</sup> ABl. C 50 vom 9.2.2018, S. 15.

<sup>14</sup> ABl. C 346 vom 27.9.2018, S. 192.

- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 11. September 2018 zu Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, in öffentlichen Räumen und im politischen Leben in der EU<sup>1</sup>,
- unter Hinweis auf das Statut der Beamten der Europäischen Union und die Beschäftigungsbedingungen für die sonstigen Bediensteten der Union, die in der Verordnung (EWG, Euratom, EGKS) Nr. 259/68 des Rates<sup>2</sup> und insbesondere in Artikel 1 Buchstaben c und d festgelegt sind,
- unter Hinweis auf die Broschüre „Frauen im Europäischen Parlament“ von 2018,
- unter Hinweis auf den im August 2018 veröffentlichten Jahresbericht über die Personalressourcen des Europäischen Parlaments 2017,
- unter Hinweis auf die Leitlinien zum geschlechterneutralen Sprachgebrauch im Europäischen Parlament,
- unter Hinweis auf den Bericht von Dimitrios Papadimoulis, Vizepräsident des Europäischen Parlaments und Vorsitzender der Hochrangigen Gruppe für die Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt, an das Präsidium des Europäischen Parlaments mit dem Titel „Gleichstellung von Männern und Frauen im Generalsekretariat des Europäischen Parlaments – Bestandsaufnahme und Perspektiven 2017-2019“, den das Präsidium am 16. Januar 2017 angenommen hat,
- unter Hinweis auf den Fahrplan für die Umsetzung des Berichts mit dem Titel „Gleichstellung von Männern und Frauen im Generalsekretariat des Europäischen Parlaments – Bestandsaufnahme und Perspektiven 2017-2019“,
- unter Hinweis auf den Aktionsplan zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt für den Zeitraum von 2017 bis 2019,
- unter Hinweis auf das Mandat der Hochrangigen Gruppe für die Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt,
- unter Hinweis auf deren Leitlinien zur Gleichstellung für die für die Personalauswahl zuständigen und anderen Mitglieder von Auswahlgremien,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission vom 19. Juli 2017 mit dem Titel „Ein besseres Arbeitsumfeld für alle: von Chancengleichheit zu Vielfalt und Inklusion“ (C(2017)5300)<sup>3</sup> und deren Kapitel zu Vielfalt und Inklusion<sup>4</sup>,
- unter Hinweis auf das Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen vom 3. Dezember 2015 mit dem Titel „Strategisches Engagement für die Gleichstellung der

---

<sup>1</sup> Angenommene Texte, P8\_TA(2018)0331.

<sup>2</sup> ABl. L 56 vom 4.3.1968, S. 1.

<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>

Geschlechter (2016–2019)“ (SWD(2015)0278)<sup>1</sup>,

- unter Hinweis auf die Strategie des Europarats für die Gleichstellung der Geschlechter 2018-2023<sup>2</sup>,
  - unter Hinweis auf die dem mehrjährigen Finanzrahmens (MFR) beigefügte Gemeinsame Erklärung des Europäischen Parlaments, des Rates und der Kommission vom 19. November 2013 zum Gender Mainstreaming als Anlage zu der legislativen Entschließung des Europäischen Parlaments zum Entwurf einer Verordnung des Rates zur Festlegung des mehrjährigen Finanzrahmens für die Jahre 2014-2020<sup>3</sup>,
  - unter Hinweis auf den 2011 veröffentlichten Bericht der Interparlamentarischen Union mit dem Titel „Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice“ (Gleichstellungsorientierte Parlamente – eine globale Betrachtung der bewährten Verfahren),
  - gestützt auf Artikel 52 seiner Geschäftsordnung,
  - unter Hinweis auf den Bericht des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A8-0429/2018),
- A. in der Erwägung, dass das Prinzip der Gleichstellung der Geschlechter ein Grundwert der EU ist, der in den Verträgen und in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verankert ist; in der Erwägung, dass die Europäische Union gemäß Artikel 8 AEUV bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern sowie bei der Festlegung und Durchführung ihrer Politik und ihrer Maßnahmen Diskriminierung zu bekämpfen;
- B. in der Erwägung, dass die Gleichstellung der Geschlechter generell für den Schutz der Menschenrechte, eine funktionierende Demokratie, die Achtung der Rechtsstaatlichkeit sowie für Wirtschaftswachstum, soziale Inklusion und Nachhaltigkeit von zentraler Bedeutung ist und dass die Integration einer geschlechtsspezifischen Dimension für alle Politikbereiche in der Zuständigkeit der EU relevant ist;
- C. in der Erwägung, dass das Recht auf Gleichbehandlung und die Gewährleistung der Nichtdiskriminierung Grundprinzipien sind, die das Gender Mainstreaming unterstützen; in der Erwägung, dass Gender Mainstreaming bedeutet, dass die Rechte, Perspektiven und das Wohlbefinden von Frauen, Mädchen, LGBTIQ-Personen und Menschen aller Geschlechtsidentitäten berücksichtigt werden;
- D. in der Erwägung, dass die Fortschritte bei der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter in der EU nicht nur in der gesamten Union stagnieren, sondern dass in einigen Mitgliedstaaten sogar bedeutende Rückschritte zu verzeichnen sind;
- E. in der Erwägung, dass im Übereinkommen von Istanbul betont wird, dass ein Umdenken stattfinden und sich etwas an den Einstellungen ändern muss, damit der

---

<sup>1</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>2</sup> <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

<sup>3</sup> Angenommene Texte, P7\_TA(2013)0455.

ewige Kreislauf aller Formen von geschlechtsbezogener Gewalt durchbrochen wird; in der Erwägung, dass daher in diesem Zusammenhang Bildungsmaßnahmen auf allen Ebenen und für alle Altersgruppen zur Gleichstellung von Frauen und Männern, zur Aufhebung von geschlechtsspezifischen Rollenzuweisungen und zur Achtung der persönlichen Unversehrtheit erforderlich sind;

- F. in der Erwägung, dass unzureichende Mittel und Personalressourcen dafür bereitgestellt werden, in der Politik, den Programmen, den Initiativen und den Tätigkeiten der EU für wirklichen Fortschritt im Hinblick auf das Gender Mainstreaming zu sorgen;
- G. in der Erwägung, dass die Bevölkerung der Europäischen Union zur Hälfte aus Frauen und zur Hälfte aus Männern besteht, dass aber die Zusammensetzung des Europäischen Parlaments durch eine erhebliche Unterrepräsentation von Frauen gekennzeichnet ist, da nur 36,1 % der Mitglieder des Europäischen Parlaments Frauen sind; in der Erwägung, dass diese Lücke bei der Zusammensetzung des Präsidiums des Parlaments, dem sieben Frauen und 13 Männer angehören, noch deutlicher zutage tritt; in der Erwägung, dass durch eine ausgewogene Repräsentation der Geschlechter und die Vielfalt in den parlamentarischen Organen Stereotypen beseitigt, Diskriminierung abgebaut und das Maß der demokratischen Vertretung der EU-Bürger und die Legitimität der Entscheidungen des Parlaments erhöht werden;
- H. in der Erwägung, dass der Anteil von Frauen bei den Ernennungen von Führungskräften im Parlament (Generaldirektoren- und Direktorenstelle) 2016 nur bei 11 % und 2017 nur bei 33 % lag;
- I. in der Erwägung, dass Ziel für nachhaltige Entwicklung Nr. 5 darin besteht, die Gleichstellung der Geschlechter und die Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen bis 2030 zu erreichen, was übergreifend alle 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung betrifft; in der Erwägung, dass Gender Mainstreaming ein Instrument für eine wirksame, langfristige und nachhaltige gleichberechtigte Entwicklung ist, die sich positiv auf die Ziele der Armutsbekämpfung auswirkt; in der Erwägung, dass jedoch in vielen Ländern der Welt<sup>1</sup> – auch in Europa – nur sehr langsame Fortschritte und minimale Veränderungen bei der Gleichstellung der Geschlechter zu verzeichnen sind; in der Erwägung, dass die Umsetzung des Ziels für nachhaltige Entwicklung Nr. 5 innerhalb der Mitgliedstaaten und zwischen ihnen zu unterschiedlichen Ergebnissen geführt hat und dass der Anteil von Frauen in den nationalen Parlamenten und in Führungspositionen noch immer weit niedriger als der Anteil der Männer ist<sup>2</sup>;
- J. in der Erwägung, dass geschlechtsspezifische Folgenabschätzungen notwendig sind, damit die Wahrscheinlichkeit von negativen Auswirkungen einer Entscheidung auf den Stand der Geschlechtergleichstellung bewertet und bestimmt werden kann; in der Erwägung, dass es daher unerlässlich ist, Haushaltspläne aus einer

---

<sup>1</sup> „The Global Gender Gap Report 2016“ (Globaler Bericht über die Gleichstellung der Geschlechter 2016), Weltwirtschaftsforum, 2016, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>.

<sup>2</sup> „Sustainable Development in the European Union — Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context“ (Nachhaltige Entwicklung in der Europäischen Union – Monitoringbericht über die Fortschritte bei den Nachhaltigkeitszielen in einem europäischen Kontext), <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>.

geschlechtsspezifischen Perspektive zu analysieren, damit man Informationen über die verschiedenen möglichen Auswirkungen einer Mittelausstattung und –verteilung auf die Geschlechtergleichstellung gewinnen und die Transparenz und Rechenschaftspflicht erhöhen kann;

- K. in der Erwägung, dass Gender Mainstreaming als eine wirksame und weltweit anerkannte Strategie betrachtet wird, um die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen und gegen Diskriminierung vorzugehen, indem politische Prozesse so organisiert, verbessert, entwickelt und bewertet werden, dass die Geschlechterperspektive in allen Politikbereichen, Regulierungsmaßnahmen und Ausgabenprogrammen sowie auf allen Ebenen und in allen Stadien der Politikgestaltung zum Tragen kommt; in der Erwägung, dass durch das Gender Mainstreaming wesentliche Instrumente für die systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedingungen, Situationen und Bedürfnissen von Männern und Frauen in allen Politikbereichen und Maßnahmen sowie für die Förderung gleicher Rechte und einer ausgewogenen Repräsentation der Geschlechter auf unterschiedlichen administrativen, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Ebenen sowie bei Entscheidungsprozessen zur Verfügung stehen;
- L. in der Erwägung, dass beim Gender Mainstreaming eine stärkere interinstitutionelle Zusammenarbeit zwischen Parlament, Rat und Kommission erforderlich ist, damit in allen Phasen des EU-Haushaltsverfahrens, der Politikgestaltung sowie der Programme und Initiativen eine Geschlechterperspektive aufgenommen werden kann, wodurch die Tätigkeiten des Parlaments im Bereich Gender Mainstreaming erleichtert würden;
- M. in der Erwägung, dass die vom Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter angenommenen und anderen Ausschüssen zur Genehmigung vorgelegten Änderungsanträge zur Aufnahme einer Geschlechterperspektive ein wirksames Instrument sind, um sicherzustellen, dass die Gleichstellung der Geschlechter in den Berichten und Entschlüssen des Europäischen Parlaments entsprechend berücksichtigt wird;
- N. in der Erwägung, dass die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts beim Haushalt in Form der Planung und Programmgestaltung, was zum Voranbringen der Gleichstellung der Geschlechter und der Verwirklichung der Rechte der Frau beiträgt, eines der zentralen Instrumente ist, die von politischen Entscheidungsträgern eingesetzt werden, um die Gleichstellung der Geschlechter zu fördern, jedoch bislang von keinem EU-Organ systematisch angewandt wird;
- O. in der Erwägung, dass nach den neuesten verfügbaren Daten<sup>1</sup> Frauen 59 % der Bediensteten des Parlaments ausmachen, sie aber in allen Leitungsebenen nach wie vor unterrepräsentiert sind; in der Erwägung, dass die Zahl der Frauen in höheren Führungspositionen seit Juni 2017 sogar noch abgenommen hat und dass die Zahl der Frauen in mittleren Führungspositionen im Jahr 2017 nur leicht angestiegen ist;
- P. in der Erwägung, dass im Bericht des Vizepräsidenten des Parlaments Dimitrios

---

<sup>1</sup> Bericht mit dem Titel „Frauen im Europäischen Parlament“, Europäisches Parlament, 8. März 2018, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8\\_PUB%282018%290001\\_DE.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB%282018%290001_DE.pdf).

Papadimoulis über die Gleichstellung der Geschlechter von 2017 drei Ziele für die Vertretung von Frauen der mittleren oder höheren Führungsebene festgelegt wurden, die bis 2019 erreicht werden sollen: 30 % auf Ebene der Generaldirektoren, 35 % auf Ebene der Direktoren und 40 % auf Referatsleiterebene; in der Erwägung, dass im nachfolgenden Fahrplan dargelegt wird, wie diese Ziele erreicht werden können;

- Q. in der Erwägung, dass zwecks Förderung des Gender Mainstreaming in der Arbeit der Ausschüsse und Delegationen des Parlaments in jedem Ausschuss und in der Konferenz der Delegationsvorsitze jeweils ein für Gender Mainstreaming zuständiges Mitglied ernannt wird, das im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Netzwerks mit den anderen Erfahrungen und bewährte Verfahren austauscht;
- R. in der Erwägung, dass die Gewährleistung der Kohärenz zwischen ihrer internen Personalpolitik und ihren externen Maßnahmen im Bereich der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der LGBTIQ-Rechte von wesentlicher Bedeutung für die Glaubwürdigkeit des Parlaments und der anderen EU-Organe ist;
- S. in der Erwägung, dass die Geschäftsordnung des Parlaments seit 2014 vorsieht, dass sich die Vielfalt des Parlaments in der Zusammensetzung des Vorstands jedes Parlamentsausschusses widerspiegeln muss und dass es nicht zulässig ist, ein allein aus Männern oder allein aus Frauen bestehendes Präsidium zu haben;
- T. in der Erwägung, dass über die Besetzung der hohen Führungspositionen in der Verwaltung des Parlaments ausschließlich das Präsidium des Europäischen Parlaments zu entscheiden hat;
- U. in der Erwägung, dass beim Gender Mainstreaming des Europäischen Parlaments die Rechte, Perspektiven und das Wohlbefinden von LGBTIQ-Personen und Personen aller Geschlechtsidentitäten gebührend berücksichtigt werden müssen; in der Erwägung, dass das Parlament den LGBTIQ-Fragen zwar zunehmend mehr Bedeutung beimisst, die Sichtbarkeit und Wahrnehmbarkeit von LGBTIQ-Aktivist\*innen aber relativ gering ist;
- V. in der Erwägung, dass der soziale und politische Wert von Frauenorganisationen und Betätigungsräumen für Frauen, ihrer Geschichte und ihrer Arbeit sowie ihrer Schlüsselrolle bei der Verhütung geschlechtsspezifischer Gewalt und der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, der Selbstbestimmung der Frauen und des interkulturellen Dialogs anerkannt werden muss; in der Erwägung, dass kein bewusstes Gender Mainstreaming möglich ist, ohne dass Orte in der Lage sind, Selbstbestimmung und Autorität von Frauen zu erreichen und gegen Gewalt gegen Frauen vorzugehen;
- W. in der Erwägung, dass die Legitimität von Frauen in der Politik bisweilen immer noch infrage gestellt wird und Frauen Opfer von Stereotypen sind, die sie davon abhalten, sich politisch zu engagieren, und dass es sich hierbei um ein Phänomen handelt, das besonders auf all jenen Ebenen auffällig ist, auf denen Frauen in der Politik weniger vertreten sind;
- X. in der Erwägung, dass Frauen in der EU die gleichen politischen und bürgerlichen Rechte wie Männer haben, dass sie jedoch häufig sozial, gesellschaftlich oder wirtschaftlich nicht gleichgestellt sind;
- Y. in der Erwägung, dass die Gleichstellung der Geschlechter zu einer umfassenderen

Debatte und einer besseren Entscheidungsfindung beiträgt, da sie allumfassende Standpunkte einbringen kann;

- Z. in der Erwägung, dass die Organe die Verantwortung dafür tragen müssen, dass es zu keiner vertikalen und horizontalen Geschlechtertrennung kommt;
- AA. in der Erwägung, dass sich das Parlament seit Langem für die Förderung der Gleichstellung einsetzt und dass der Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming in allen Politikbereichen trägt;
- AB. in der Erwägung, dass das Parlament weiter gegen sexuelle Belästigung kämpfen und vereinbarte Maßnahmen umsetzen muss;
- AC. in der Erwägung, dass das Parlament über eine Reihe verschiedener Gremien verfügt, die für die Entwicklung und Umsetzung von Gender Mainstreaming und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und der Vielfalt sowohl auf politischer Ebene als auch auf Verwaltungsebene zuständig sind, wie die Hochrangige Gruppe für die Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt, den Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter, das Gender Mainstreaming-Netzwerk, das Referat Gleichheit und Vielfalt, den Ausschuss für die Gleichstellung und die Vielfalt (COPEC), „Égalité“ (die Vereinigung der in den EU-Organen tätigen LGBTI+-Personen), den Beratenden Ausschuss für Prävention und Schutz am Arbeitsplatz und die Gruppe der Beauftragten für Gleichstellung und Vielfalt; in der Erwägung, dass es jedoch keine klare Abstimmung und Kohärenz zwischen diesen Gremien gibt;
- AD. in der Erwägung, dass das Gender Mainstreaming ein Prozess ist, der besondere Fähigkeiten und Kenntnisse sowie Engagement erfordert und daher nur dann wirkungsvoll ist, wenn es in den Organen und bei den Mitarbeitern durch Bewusstseinsbildung und den Aufbau von Kapazitäten begleitet wird;
- AE. in der Erwägung, dass sich das Parlament bereits 2003 verpflichtet hat, einen strategischen Plan für Gender Mainstreaming anzunehmen und umzusetzen mit dem Ziel, die Geschlechterperspektive in die tägliche Arbeit der Ausschüsse und Delegationen mit konkreten Instrumenten zur Förderung, verstärkten Sensibilisierung und Umsetzung des Gender Mainstreaming einzubeziehen;

### ***Allgemeine Anmerkungen***

1. bekräftigt sein starkes Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter sowohl bei den Inhalten der Politik, der Initiativen und der Programme der EU als auch auf der politischen, haushaltsbezogenen, administrativen und exekutiven Ebene der Union;
2. fordert, dass dem neuen MFR genau wie dem letzten MFR eine gemeinsame Erklärung des Parlaments, der Kommission und des Rates beigelegt wird, in der sie sich verpflichten, bei den jährlichen Haushaltsverfahren für den MFR gegebenenfalls Gleichstellungsaspekte einzubeziehen, wobei berücksichtigt wird, wie der gesamte Finanzrahmen der Union zu einer stärkeren Gleichstellung der Geschlechter beitragen und das Gender Mainstreaming gewährleisten kann;
3. bekräftigt seine Forderung an die Kommission, eine wirkliche Europäische Gleichstellungsstrategie in Form einer Mitteilung vorzulegen, die klare und möglichst

quantifizierbare Ziele enthält und in alle Amtssprachen der EU übersetzt wird, um für einen höheren Bekanntheitsgrad und ein besseres Verständnis bei den Bürgerinnen und Bürgern und den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Akteuren zu sorgen;

4. ist der Auffassung, dass das Parlament eine Kultur der Vielfalt und Inklusion und ein sicheres Arbeitsumfeld für alle schaffen und fördern sollte, und dass Querschnittsmaßnahmen zur Gewährleistung des Wohlergehens aller Mitarbeiter und Mitglieder des Europäischen Parlaments mit gezielten Maßnahmen für eine ausgewogene Vertretung sowohl auf administrativer als auch auf politischer Ebene einhergehen sollten;
5. besteht darauf, dass Gender Mainstreaming auch die Einführung spezifischer Maßnahmen für Frauen oder Männer bedeuten kann, um gegen anhaltende Ungleichheiten vorzugehen oder um die allgemeine Politik zu verändern, um einer Vielfalt von Umständen für Einzelpersonen oder Gruppen Rechnung zu tragen;
6. begrüßt weibliche und männliche Vorbilder für die Gleichstellung der Geschlechter sowie Initiativen sowohl in der Parlamentsverwaltung als auch auf politischer Ebene, die aktiv zur Gleichstellung und Chancengleichheit beitragen; spricht sich ferner für die Förderung unterschiedlicher Vorbilder aus, mit denen Geschlechterstereotypen aller Art überwunden werden können;
7. betont, dass die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur Frauen betrifft, sondern die gesamte Gesellschaft einbeziehen sollte;
8. bedauert, dass bei der visuellen Kommunikation des Parlaments mitunter Geschlechterstereotypen sowie Stereotypen, die auf sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität beruhen, verwendet werden; erinnert in diesem Zusammenhang daran, wie wichtig es ist, die Gleichstellung der Geschlechter in Kommunikationsmaterialien in allen Politikbereichen zu vertreten und zu fördern;
9. weist erneut darauf hin, dass das Gender Mainstreaming die politischen Alternativen, Entscheidungsprozesse, Abläufe und Verfahren sowie die Durchführung, Überwachung und Bewertung betrifft; betont daher, dass bei einer umfassenden Bewertung des Sachstands des Gender Mainstreaming im Parlament nicht nur der politische Inhalt, sondern auch die Geschlechterrepräsentation in der Verwaltung und bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden sollte;
10. äußert Bedenken darüber, dass die Vertretung von Frauen in den wichtigsten Entscheidungspositionen des Parlaments auf politischer und administrativer Ebene nach wie vor gering ist und dass das Parlament sicherstellen muss, dass die Besetzung von Entscheidungspositionen gleichmäßig auf die Geschlechter verteilt ist;
11. bedauert die mangelnde Kohärenz und Koordination zwischen den verschiedenen Stellen, die sich mit der Gleichstellung und Vielfalt der Geschlechter im Parlament befassen; bekräftigt seine Forderung nach einer Verbesserung der internen Koordinierung, damit ein höheres Maß an Gender Mainstreaming erreicht wird, unter anderem bei der Einstellung von Mitarbeitern, bei der Organisation der Arbeit sowie bei Entscheidungen und Verfahren in Bezug auf Arbeit;
12. begrüßt die Entscheidung des Parlaments, Simone Veil, die erste Präsidentin eines EU-

Organs und überzeugte Verfechterin der Frauenrechte, insbesondere legaler Abtreibung und der Reproduktionsrechte, durch die Umbenennung des Preises für Gleichstellung und Vielfalt zu ehren, als Mittel zur Hervorhebung und Anerkennung bewährter Praktiken und Vorbilder bei der Chancengleichheit im Sekretariat des Europäischen Parlaments; empfiehlt, die Sichtbarkeit dieses Preises zu erhöhen und eine stärkere Sensibilisierung für diese wichtige Auszeichnung sicherzustellen;

13. betont die Bedeutung des Dialogs mit externen Interessenträgern wie zivilgesellschaftlichen Frauenorganisationen, Frauenrechtsgruppen und Gleichstellungsgruppen, Frauenbewegungen, internationalen Institutionen, Hochschulen und nationalen Parlamenten bei der Entwicklung von Instrumenten und der Datensammlung; weist erneut darauf hin, dass deren Mobilisierung wichtig ist, um die Gender-Mainstreaming-Prozesse der EU zu verbessern und um den wechselseitigen Austausch über bewährte Verfahren zu fördern;

### ***Instrumente für das Gender Mainstreaming***

14. fordert wirksame Maßnahmen, um eine wirkliche Gleichstellung von Männern und Frauen im Europäischen Parlament sicherzustellen; betont in diesem Zusammenhang, dass vor allem Maßnahmen mit dem Ziel sexueller Belästigung entgegenzuwirken, von absoluter Wichtigkeit sind; hebt vor allem die Notwendigkeit von Sensibilisierungs- sowie Schulungsmaßnahmen hervor;
15. begrüßt die im Juli 2018 veröffentlichten überarbeiteten Leitlinien für eine geschlechtsneutrale Sprache im Europäischen Parlament, die nun besser den sprachlichen und kulturellen Entwicklungen Rechnung tragen und praktische Ratschläge in allen EU-Amtssprachen zum Gebrauch einer geschlechtergerechten und inklusiven Sprache geben; weist darauf hin, dass das Europäische Parlament 2008 als eine der ersten internationalen Organisationen mehrsprachige Leitlinien zum geschlechterneutralen Sprachgebrauch veröffentlicht hat; erinnert daran, wie wichtig es ist, eine breite öffentliche Akzeptanz der Leitlinien zu erreichen, und ersucht alle Mitglieder und Beamten des Europäischen Parlaments, diese Leitlinien bei ihrer Arbeit konsequent zu fördern und anzuwenden;
16. erkennt die Arbeit des Gender-Mainstreaming-Netzwerks an, begrüßt die Einbindung von Vertretern der Konferenz der Delegationsvorsitze in dieses Netzwerk und fordert dessen Weiterentwicklung;
17. begrüßt die Tatsache, dass die meisten Ausschüsse des Parlaments für ihre Arbeit Aktionspläne zum Gender Mainstreaming angenommen und dass viele von ihnen diese bereits dem Gender-Mainstreaming-Netzwerk vorgelegt haben; fordert daher, dass die übrigen Ausschüsse diesem Beispiel folgen; weist jedoch auf die Heterogenität dieser Pläne und deren mangelnde Umsetzung hin; fordert die Annahme eines gemeinsamen Gleichstellungsaktionsplans für das Europäische Parlament, der zumindest Bestimmungen zur gleichberechtigten Vertretung der Geschlechter bei allen parlamentarischen Arbeiten und in allen Gremien des Parlaments, zur Einführung einer Gleichstellungsperspektive bei allen seinen politischen Maßnahmen und in seiner Arbeitsorganisation sowie zur Verwendung einer geschlechtsneutralen Sprache in allen Dokumenten enthalten sollte; verlangt, dass die Geschäftsordnung entsprechend geändert wird;

18. bedauert, dass bei der letzten Revision der Geschäftsordnung die Verfahren zur Umsetzung des Gender Mainstreaming nicht berücksichtigt wurden;
19. begrüßt die Fortschritte, die in den letzten Jahren bei der Annahme von Aktionsplänen für die Gleichstellung in den meisten Ausschüssen des Parlaments erzielt wurden;
20. fordert eine enge Zusammenarbeit zwischen den parlamentarischen Ausschüssen bei der Einbeziehung einer wirklichen geschlechtsspezifischen Dimension in ihren Berichten und betont, wie wichtig es ist, dass sie alle die Zuständigkeiten des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter respektieren, indem sie die von ihm vorgelegten Änderungsanträge zur Einbeziehung der Geschlechterperspektive akzeptieren und in Fragen kooperieren, um Zuständigkeitskonflikte zu vermeiden;
21. weist erneut auf die Bedeutung der Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung auf allen Ebenen des Haushaltsprozesses hin; beklagt, dass es trotz allen Eintretens für die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung keine entsprechenden Mechanismen in den EU-Organen dafür gibt; fordert die zuständigen Gremien des Parlaments auf, die Gleichstellungsperspektive bei der Erstellung und Annahme der Haushaltsvoranschläge des Parlaments sowie im gesamten Entlastungsverfahren zu berücksichtigen und dabei geschlechtsspezifische Indikatoren zu verwenden;
22. begrüßt die Entschließung des Parlaments vom 26. Oktober 2017 zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und sexuellem Missbrauch in der EU; betont, dass sexuelle Belästigung eine schwerwiegende Straftat, der in den meisten Fällen nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt wird, eine extreme Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und eine der größten Hürden für die Gleichstellung der Geschlechter ist; begrüßt den Beschluss des Präsidiums vom 2. Juli 2018, die Funktionsweise des Beratenden Ausschusses für Beschwerden über Mitglieder des Europäischen Parlaments wegen Belästigung und seine Verfahren zur Behandlung von Beschwerden zu überarbeiten, unter ausdrücklicher Billigung von Artikel 6, wonach zwei Fachberater – ein Amtsarzt des Ärztlichen Dienstes und ein Mitglied des Juristischen Dienstes – vom Generalsekretär ernannt werden, sowie die Hinzufügung des Artikels 34a zu den Durchführungsbestimmungen für das Abgeordnetenstatut des Europäischen Parlaments (DBAS) betreffend die finanziellen Konsequenzen bei nachweislichem Mobbing gegenüber akkreditierten parlamentarischen Assistenten (APA);
23. begrüßt die folgenden neuen Maßnahmen gegen Belästigung, wie sie vom Parlament in seiner Entschließung vom 26. Oktober 2017 gefordert wurden und am 1. September 2018 in Kraft traten:
  - a) die Ausstattung des Beratenden Ausschusses mit einem eigenen und ständigen Sekretariat, das an das Sekretariat des Präsidiums und der Quästoren angeschlossen ist und das über mehr spezialisierte Mitarbeiter verfügt, die regelmäßig geschult werden und die ausschließlich mit dem Thema Belästigung befasst sind,

- b) die Berechtigung eines zweiten APA-Vertreters zur Teilnahme als volles Mitglied an den Sitzungen des Ausschusses, um sowohl dem restriktiven Quorum als auch der APA-Arbeitsbelastung entgegenzuwirken,
  - c) die Aufnahme von neuen Strafen für Belästigung und einem „Kodex für angemessenes Verhalten im Rahmen ihres Mandats für die Mitglieder des Europäischen Parlaments“ in die Geschäftsordnung des Parlaments (Artikel 11 und 166) und die Ausarbeitung einer Erklärung, die von jedem Mitglied bei Amtsantritt unterzeichnet und dem Präsidenten vorgelegt wird, in der das Mitglied bestätigt, den Kodex gelesen zu haben, und erklärt, sich an seine Grundsätze zu halten, sowie die Veröffentlichung aller (unterzeichneten bzw. nicht unterzeichneten) Erklärungen auf der Website des Parlaments und
  - d) bessere Informationen für akkreditierte parlamentarische Assistenten über die Möglichkeit, ihre gesamten Gerichtskosten vom Parlament zahlen zu lassen und während des gesamten Verfahrens unterstützt zu werden;
24. bedauert jedoch zutiefst die langsamen und unzureichenden Fortschritte bei der Umsetzung anderer wesentlicher Empfehlungen der EntschlieÙung des Parlaments; fordert, dass der Präsident und die Verwaltung des Parlaments der vollständigen Umsetzung aller geforderten Maßnahmen ihre volle und ungeteilte Aufmerksamkeit schenken, insbesondere im Rahmen des Fahrplans 2017-2019 „für Präventivmaßnahmen bzw. frühzeitige Unterstützungsmaßnahmen – Umgang mit Konflikten und Fällen von Belästigung zwischen Mitgliedern und APA, Praktikanten oder anderen Bediensteten des Parlaments“, der so bald wie möglich überarbeitet werden sollte, damit zumindest die folgenden Forderungen aus der EntschlieÙung mit einem klaren Zeitplan für die Umsetzung angemessen berücksichtigt werden:
- a) obligatorische Schulungen für alle Mitglieder und Mitarbeiter,
  - b) die Einrichtung einer Arbeitsgruppe unabhängiger externer Sachverständiger, deren Aufgabe es sein wird, die Situation in Bezug auf sexuelle Belästigung im Europäischen Parlament und die Funktionsfähigkeit seiner zwei Ausschüsse für Beschwerden wegen Belästigung zu prüfen und
  - c) die Verstärkung der Ausschüsse zur Bekämpfung der Belästigung durch die Zusammenlegung zu einem einzigen Ausschuss mit einer wechselnden Zusammensetzung, die von dem jeweils untersuchten Fall abhängt, und durch die Einbeziehung von Sachverständigen wie Anwälten und Ärzten als ständige Mitglieder dieses Ausschusses;
25. fordert in diesem Zusammenhang die Kommission auf, auch weiterhin die ordnungsgemäÙe Anwendung und Durchsetzung der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen<sup>1</sup> zu überwachen, die in Fällen geschlechtsspezifischer Diskriminierung eine Beweislastumkehr vorsieht;
26. fordert den Wissenschaftlichen Dienst des Europäischen Parlaments erneut auf,

---

<sup>1</sup> ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23

regelmäßig detaillierte qualitative und quantitative Untersuchungen zu den Fortschritten beim Gender Mainstreaming im Parlament und zur Funktionsweise der diesbezüglichen Organisationsstruktur durchzuführen sowie Abschätzungen der geschlechtsspezifischen Folgen und geschlechtsspezifische Analysen auszuarbeiten; fordert eine verstärkte, systematische und regelmäßige Erfassung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten und Statistiken bei den Folgenabschätzungen für Maßnahmen und Programme sowie im politischen Gestaltungsprozess, damit man Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter analysieren, eine genaue Karte der geschlechtsspezifischen Unterschiede erstellen, Erfolge oder Rückschritte bewerten und faktengestützte Entscheidungen treffen kann;

27. bekräftigt die Forderung nach einer obligatorischen Schulung in Bezug auf Respekt und Würde für alle Abgeordneten und Mitarbeiter, und zwar in jedem Fall zu Beginn des neuen Mandats;
28. weist erneut darauf hin, dass es wichtig ist, die Kapazitäten in allen EU-Einrichtungen zur Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts auszubauen, indem sichergestellt wird, dass die angebotenen Schulungen gleichstellungsorientiert sind und dass spezifische Schulungsprogramme zur Gleichstellung der Geschlechter in allen Politikbereichen angeboten werden; bekundet seine uneingeschränkte Unterstützung für die Entwicklung gezielter und regelmäßiger Gender Mainstreaming-Schulungen und von besonderen Schulungsprogrammen für Frauen mit Führungspotenzial; legt der Generaldirektion Personal (GD PERS) nahe, Schulungen im Bereich Gender Mainstreaming für Mitglieder, Assistenten und Mitarbeiter des Parlaments anzubieten, und fordert die Fraktionen im Parlament auf, ebenfalls derartige Schulungen für ihre Mitarbeiter anzubieten;
29. begrüßt das Instrument für gleichstellungsorientierte Parlamente, das vom Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) entwickelt wurde und das dem Europäischen Parlament sowie nationalen und regionalen Parlamenten dabei helfen soll, ihren Grad der Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Fragen einzuschätzen und zu erhöhen; fordert die Verwaltung und die Fraktionen des Parlaments auf, eine angemessene Weiterverfolgung der Ergebnisse der Einschätzung und Evaluierung sicherzustellen;
30. fordert das EIGE auf, den parlamentarischen Ausschüssen und der Kommission regelmäßig Informationen zu übermitteln, um die Geschlechterperspektive in allen Bereichen der Politikgestaltung hervorzuheben, und als Teil eines umfassenderen Aufbaus von Kapazitäten, die auch an die Bediensteten und parlamentarischen Assistenten gerichtet sind, die Daten und von ihm entwickelten Instrumente, unter anderem zur Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung, zum Beispiel die Plattform für Gender Mainstreaming, zur Verfügung zu stellen;

### ***Politische Ebene***

31. begrüßt die Ernennung des ständigen Berichterstatters für das Gender Mainstreaming im Europäischen Parlament im Jahr 2016 und seine aktive Mitarbeit in der Hochrangigen Gruppe für Gleichstellung und Vielfalt; empfiehlt dem Parlament daher, diese Aufgabe in der Wahlperiode 2019-2024 beizubehalten;
32. ist überzeugt, dass stärkere interinstitutionelle Beziehungen im Bereich Gender Mainstreaming zur Entwicklung einer gleichstellungsorientierten EU-Politik beitragen

können; bedauert, dass bisher im Bereich Gender Mainstreaming noch keine strukturierte Zusammenarbeit mit anderen institutionellen Partnern wie der Kommission, dem Rat oder dem EIGE begründet wurde;

33. verweist darauf, wie wichtig es ist, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts – oftmals die Frauen – in den Wahllisten zu erhöhen; fordert die europäischen Parteien und ihre Parteimitglieder nachdrücklich auf, eine ausgewogene Repräsentation von Kandidaten für die Wahlen zum Europäischen Parlament im Jahr 2019 in Form von Listen nach dem Reißverschlussverfahren oder anderen Methoden wie paritätischen Listen sicherzustellen; setzt sich für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen auf allen Ebenen ein;
34. fordert die Fraktionen des Parlaments für die Wahlperiode 2019-2024 auf, für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei der Zusammensetzung der Gremien des Europäischen Parlaments zu sorgen, und empfiehlt den Fraktionen im Hinblick auf das Erreichen dieses Ziels, sowohl männliche als auch weibliche Mitglieder als Kandidaten für die Ämter des Präsidenten, des Vizepräsidenten und die Vertreter des Präsidiums sowie der Vorsitzenden von Ausschüssen und Delegationen vorzuschlagen;
35. empfiehlt, dass die Fraktionen des Parlaments für die Wahlperiode 2019-2024 zwei Mitglieder (ein männliches und ein weibliches) zu Ko-Vorsitzenden ihrer jeweiligen Fraktion wählen;
36. legt den Fraktionen des Parlaments nahe, bei der Ernennung von Mitgliedern zu den Ausschüssen und Delegationen das Ziel der paritätischen Vertretung der Geschlechter zu berücksichtigen und insbesondere die gleiche Anzahl männlicher und weiblicher MdEP als Mitglieder oder Stellvertreter des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter zu ernennen, damit die Beteiligung von Männern an der Gleichstellungspolitik gefördert wird;
37. schlägt vor, Wege zur Einrichtung eines Frauennetzwerks innerhalb des Parlaments zu suchen und nationale Netzwerke zu integrieren, da formelle oder informelle Netzwerke nicht nur die Arbeitsprozesse verbessern, sondern auch ein Schlüsselement für Informationen, gegenseitige Unterstützung, Coaching und die Schaffung von Vorbildern sind;
38. legt den Fraktionen des Parlaments nahe, eine Gender-Mainstreaming-Strategie zu verabschieden, um dafür zu sorgen, dass in ihren Vorschlägen ihre Auswirkungen auf die Gleichstellung der Geschlechter berücksichtigt werden;
39. ersucht den Generalsekretär und das Präsidium, bei der Besetzung von Führungspositionen den gleichen Grundsatz anzuwenden wie bei der Besetzung von Referatsleiterposten, d.h. zwingend vorzuschreiben, dass drei geeignete Kandidaten mit mindestens einem Kandidaten pro Geschlecht in die engere Wahl kommen, und gleichzeitig zu erklären, dass, wenn alle anderen Kriterien (z.B. Qualifikationen, Erfahrung) gleichermaßen erfüllt werden, das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt werden sollte; stellt fest, dass, wenn diese Anforderungen nicht erfüllt werden, die Stelle erneut ausgeschrieben werden sollte;
40. verurteilt auf das Schärfste die frauenfeindliche Sprache, die bei verschiedenen Anlässen im Plenarsaal verwendet wurde; begrüßt die vom Präsidenten des

Europäischen Parlaments verhängten und vom Präsidium gegen ein Mitglied des Europäischen Parlaments bestätigten Sanktionen für Bemerkungen, die während der Plenarsitzung vom 1. März 2017 gemacht wurden und die die Würde von Frauen verletzen; ist besorgt über die Entscheidung des Gerichts der Europäischen Union vom 31. Mai 2018, den Beschluss des Präsidenten und des Präsidiums aufzuheben, die sich sowohl auf die Auslegung der einschlägigen Bestimmungen der Geschäftsordnung als auch auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zu Artikel 10 der EMRK (Redefreiheit) stützt; fordert seinen für Fragen der Geschäftsordnung zuständigen Ausschuss auf, die geltenden Regeln zu überarbeiten, um die Achtung und Würde im Plenarsaal jederzeit zu gewährleisten, und fordert insbesondere, dass eine Klausel eingeführt wird, die den Mitgliedern bei den Parlamentsdebatten eine Redeweise untersagt, die zu Hass oder Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, ethnischer oder sozialer Abstammung, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politischen oder sonstigen Überzeugungen, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung aufruft, und in der festgelegt ist, dass bei Nichteinhaltung der Klausel exemplarische Sanktionen verhängt werden;

41. begrüßt, dass professionelle Schulungskurse zu unbewusster Voreingenommenheit und Belästigung angeboten werden, betont, dass solche Schulungskurse besonderes Augenmerk auf Fragen der Geschlechtergleichstellung und LGBTIQ-Themen legen und für Manager und Mitglieder des Auswahlausschusses verbindlich vorgeschrieben werden sollten und alle anderen Mitarbeiter zur Teilnahme ermutigt werden sollten;
42. begrüßt die im Jahr 2017 veröffentlichte Strategie der Kommission für Vielfalt und Integration; fordert das Parlament nachdrücklich auf, dieses gute Beispiel zu nutzen, um das Vielfaltsmanagement uneingeschränkt zu fördern und Mitarbeiter mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen oder Geschlechtsidentitäten anzuerkennen, wertzuschätzen und zu integrieren;

### *Verwaltungsebene*

43. begrüßt den Bericht von Dimitrios Papadimoulis mit dem Titel „Gleichstellung von Männern und Frauen im Generalsekretariat des Europäischen Parlaments – Bestandsaufnahme und Perspektiven 2017-2019“ und den Fahrplan zur Umsetzung dieses Berichts; begrüßt die Fortschritte bei der Umsetzung der konkreten Maßnahmen des Fahrplans und seinen klaren Zeitplan für spezifische Maßnahmen in Bezug auf Führung, Berufsausbildung, Sensibilisierung für die Gleichstellung der Geschlechter, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die regelmäßige Überwachung des Gleichgewichts der Geschlechter mittels Statistiken; fordert noch schnellere Fortschritte, um die für 2019 festgelegten Ziele für die Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen;
44. fordert die Hochrangige Gruppe für Gleichstellung der Geschlechter und Vielfalt nachdrücklich auf, alle zwei Jahre eine strukturelle Bewertung der Umsetzung des Fahrplans für die Gleichstellung der Geschlechter auf der Grundlage einer Präsentation der GD PERS vorzunehmen;
45. ist besorgt darüber, dass die Ziele der Gleichstellung der Geschlechter trotz starker institutioneller und politischer Aussagen weder ausdrücklich in den

Haushaltsdokumenten des Parlaments aufgeführt noch in allen Phasen des Haushaltsprozesses berücksichtigt werden;

46. schlägt der GD PERS vor, einen Fragebogen zu erstellen, der von Frauen, insbesondere von Führungskräften aus dem mittleren Management, auf freiwilliger Basis ausgefüllt werden kann und Fragen nach Motivation, Hindernissen und Möglichkeiten beinhaltet, um die Hindernisse bei der Bewerbung um Führungspositionen besser zu verstehen;
47. begrüßt den vom Parlament erstellten Jahresbericht über die Humanressourcen;
48. erinnert daran, dass in Bezug auf Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben die Akzeptanz durch die Führungskräfte und gegebenenfalls die gleichberechtigte Inanspruchnahme durch beide Partner besonders gefördert werden sollte; stellt fest, dass das Bewusstsein der Öffentlichkeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Parlament durch Workshops, Schulungskurse und Veröffentlichungen weiter gestärkt werden sollte; weist darauf hin, dass die Mitglieder und Mitarbeiter gut darüber informiert sein sollten, dass Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wie Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Pflegeurlaub und flexible Arbeitsregelungen zur Gleichstellung der Geschlechter im Parlament, zu einer besseren Aufteilung der Fürsorgepflichten zwischen Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Qualität der Beschäftigung von Frauen und ihres Wohlbefindens beitragen würden und langfristige Auswirkungen auf die soziale und wirtschaftliche Entwicklung hätten;
49. empfiehlt, dass die Generaldirektion Kommunikation des Parlaments bei ihrer Berichterstattung über die Politikgestaltung des Parlaments und insbesondere bei der Vorbereitung der Kampagne für die Europawahlen im Jahr 2019 eine stärkere und aktivere Geschlechterperspektive einbezieht;
50. begrüßt die im Sekretariat des Parlaments erzielten Fortschritte bei der Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter in den oberen und mittleren Verwaltungspositionen, stellt jedoch fest, dass trotz der Tatsache, dass die Mehrheit der Beamten des Parlaments Frauen sind, ihre Vertretung in den oberen und mittleren Führungspositionen immer noch sehr gering ist – Ende 2017 waren 15,4 % der Generaldirektorenstellen, 30,4 % der Direktorenstellen und 36,2 % der Referatsleiterstellen im Sekretariat des Parlaments mit Frauen besetzt; fordert daher erneut, dass bei der Auswahl von Bewerbern mit demselben Profil (Erfahrung, Qualifikation usw.) das unterrepräsentierte Geschlecht bevorzugt werden sollte;
51. fordert, dass Kenntnisse oder Erfahrungen zum Gender-Mainstreaming bei der Einstellung und Auswahl von Personal als Vorteil betrachtet werden;
52. fordert die Sekretariate der Ausschüsse des Parlaments auf, ihre Mitglieder bei der Gewährleistung einer ausgewogenen Zusammensetzung der Redner in den Anhörungen des Ausschusses zu unterstützen, indem sie eine im Hinblick auf die Geschlechter ausgewogene Liste von Sachverständigen vorschlagen;
53. betont, dass, um wirkliche Fortschritte bei der Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter im Sekretariat des Parlaments und in den Fraktionen zu erzielen, ein kultureller Wandel erforderlich ist, damit sich die Denkmuster und Verhaltensweisen ändern und eine Gleichstellungskultur im Sekretariat weiterentwickelt werden kann;

o

o o

54. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat und der Kommission zu übermitteln.