



TEXTOS APROBADOS

P8_TA(2019)0010

Integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo

Resolución del Parlamento Europeo, de 15 de enero de 2019, sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo (2018/2162(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vistos los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE), que establecen el principio de la igualdad entre hombres y mujeres como un valor de la Unión,
- Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), y en particular sus artículos 8 y 19,
- Visto el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales, que contiene disposiciones específicas sobre el principio horizontal de la igualdad de género, y el artículo 6 del TUE, que reconoce a la Carta el mismo valor jurídico que los Tratados,
- Visto el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH),
- Vista la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948,
- Vista la Convención de las Naciones Unidas de 1979 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,
- Visto el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul), de 11 de mayo de 2011,
- Vista su Resolución, de 24 de noviembre de 2016, sobre la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica¹,
- Vistos la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer el 15 de septiembre de 1995, y los posteriores documentos finales aprobados en los períodos extraordinarios de sesiones de las Naciones Unidas Beijing+5 (2000), Beijing +10 (2005) y Beijing +15 (2010), así como

¹ DO C 224 de 27.6.2018, p. 96.

el documento final de la conferencia de examen Beijing+20,

- Vistas sus Resoluciones de 10 de febrero de 2010 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea — 2009¹, de 8 de marzo de 2011 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2010², de 13 de marzo de 2012 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea – 2011³, de 10 de marzo de 2015, sobre los progresos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013⁴, y de 14 de marzo de 2017 sobre igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea en 2014-2015⁵,
- Vista su Resolución, de 13 de marzo de 2003, sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo⁶,
- Vista su Resolución, de 18 de enero de 2007, sobre la integración de la perspectiva de género en el trabajo de las comisiones⁷,
- Vista su Resolución, de 22 de abril de 2009, sobre la integración de la perspectiva de género en los trabajos de las comisiones y delegaciones⁸,
- Vista su Resolución, de 7 de mayo de 2009, sobre la integración de la perspectiva de género en las relaciones exteriores de la UE y en la consolidación de la paz y la consolidación de los Estados⁹,
- Vista su Resolución, de 13 de marzo de 2012, sobre las mujeres y la toma de decisiones¹⁰,
- Vista su Resolución, de 9 de junio de 2015, sobre la estrategia de la UE para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015¹¹,
- Vista su Resolución, de 3 de febrero de 2016, sobre la nueva estrategia para la igualdad de género y los derechos de las mujeres en Europa después de 2015¹²,
- Vista su Resolución, de 8 de marzo de 2016, sobre la integración de la perspectiva de género en los trabajos del Parlamento Europeo¹³,
- Vista su Resolución, de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea¹⁴,

¹ DO C 341 E de 16.12.2010, p. 35.

² DO C 199 E de 7.7.2012, p. 65.

³ DO C 251 E de 31.8.2013, p. 1.

⁴ DO C 316 de 30.8.2016, p. 2.

⁵ DO C 263 de 25.7.2018, p. 49.

⁶ DO C 61 E de 10.3.2004, p. 384.

⁷ DO C 244 E de 18.10.2007, p. 225.

⁸ DO C 184 E de 8.7.2010, p. 18.

⁹ DO C 212 E de 5.8.2010, p. 32.

¹⁰ DO C 251 E de 31.8.2013, p. 11.

¹¹ DO C 407 de 4.11.2016, p. 2.

¹² DO C 35 de 31.1.2018, p. 35.

¹³ DO C 50 de 9.2.2018, p. 15.

¹⁴ DO C 346 de 27.9.2018, p. 192.

- Vista su Resolución, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión¹ ,
- Visto el Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea, establecido en el Reglamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68² , y en particular su artículo 1, letras c) y d),
- Vista la edición de 2018 del folleto «Las mujeres en el Parlamento Europeo»,
- Visto el informe anual de recursos humanos del Parlamento Europeo en 2017, publicado en agosto de 2018,
- Vistas las orientaciones multilingües sobre un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo,
- Visto el informe de Dimitrios Papadimoulis, vicepresidente del Parlamento Europeo y presidente del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad, titulado «Igualdad de género en la Secretaría del Parlamento Europeo – situación actual y perspectivas para 2017-2019», presentado a la Mesa del Parlamento Europeo y aprobado en la reunión de esta de 16 de enero de 2017,
- Vista la hoja de ruta 2017-2019 para la aplicación del informe titulado «Igualdad de género en la Secretaría del Parlamento Europeo – situación actual y perspectivas para 2017-2019»,
- Visto el plan de acción para la promoción de la igualdad de género y la diversidad en la Secretaría del Parlamento Europeo para el período 2017-2019,
- Visto el mandato del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad,
- Vistas sus orientaciones en materia de igualdad para los miembros de los comités de selección,
- Vistas la Comunicación de la Comisión, de 19 de julio de 2017, titulada «Un año después de Lisboa: de la igualdad de oportunidades a la diversidad y la inclusión» (C(2017)5300)³ y su Carta de Inclusión y Diversidad⁴,
- Visto el documento de trabajo de los servicios de la Comisión, de 3 de diciembre de 2015, titulado «Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019» (SWD(2015)0278)⁵,

¹ Textos Aprobados, P8_TA(2018)0331.

² DO L 56 de 4.3.1968, p. 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

- Vista la Estrategia sobre igualdad de género 2018-2023 del Consejo de Europa¹,
 - Vista la Declaración Conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, de 19 de noviembre de 2013, sobre integración de la perspectiva de género, anexa a la resolución legislativa del Parlamento Europeo sobre el proyecto de Reglamento del Consejo por el que se establece el Marco Financiero Plurianual para el período 2014-2020, adjunta al Marco Financiero Plurianual (MFP)²,
 - Visto el informe de 2011 de la Unión Interparlamentaria titulado «Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice» (Los Parlamentos sensibles con respecto a la cuestión de género: estudio a nivel mundial de las buenas prácticas en la materia), publicado en 2011,
 - Visto el artículo 52 de su Reglamento interno,
 - Visto el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A8-0429/2018),
- A. Considerando que el principio de igualdad de género es un valor fundamental de la Unión Europea que se encuentra consagrado en los Tratados de la Unión y en la Carta de los Derechos Fundamentales; considerando que el artículo 8 del TFUE estipula que en todas sus acciones la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer, promover su igualdad y combatir la discriminación en la definición y ejecución de sus políticas y acciones;
- B. Considerando que la igualdad de género, como regla general, es esencial para la protección de los derechos humanos, el funcionamiento de la democracia, el respeto del Estado de Derecho y el crecimiento económico, la inclusión social y la sostenibilidad y la integración de una dimensión de género en todos los ámbitos políticos de competencia de la Unión;
- C. Considerando que el derecho a la igualdad y la garantía de no discriminación son principios fundamentales que sustentan la integración de la perspectiva de género; considerando que la integración de la perspectiva de género debe englobar los derechos, las expectativas y el bienestar de las mujeres, jóvenes, personas LGBTIQ y personas de todas las identidades de género;
- D. Considerando que los avances en la consecución de la igualdad de género en la Unión Europea no solo se están estancando en el conjunto de la Unión, sino que están sufriendo notables retrocesos en algunos Estados miembros;
- E. Considerando que en el Convenio de Estambul también se hace hincapié en la importancia de promover un cambio de mentalidad y de actitud para romper el círculo vicioso de todas las formas de violencia por razones de género; considerando que a tal fin son necesarias, por tanto, medidas formativas a todos los niveles y para todos los grupos de edad sobre la igualdad entre mujeres y hombres, la desaparición de los papeles estereotipados de los géneros y el respeto de la integridad personal;

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

² [Textos Aprobados, P7_TA\(2013\)0455.](#)

- F. Considerando que son insuficientes los fondos y recursos humanos asignados para garantizar la realización de avances reales en la integración de la perspectiva de género en las políticas, programas, iniciativas y acciones de la Unión;
- G. Considerando que, pese a la división de la población de la Unión Europea entre hombres y mujeres en partes iguales, la composición del Parlamento Europeo refleja una grave infrarrepresentación de las mujeres puesto que solo el 36,1 % de sus diputados son mujeres; considerando que esta brecha queda patente, además, en la composición de la Mesa del Parlamento, integrada por 13 hombres y 7 mujeres; considerando que la representación de género equilibrada y la diversidad en los órganos del Parlamento contribuyen a derribar estereotipos, reducen la discriminación y elevan el nivel de representación democrática de los ciudadanos de la Unión y la legitimidad de las decisiones de la institución;
- H. Considerando que, de los nombramientos de altos cargos del Parlamento (directores generales y directores) realizados en 2016, solo el 11 % fueron mujeres en 2016 y en 2017, solo el 33 %;
- I. Considerando que el objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) radica en lograr la igualdad entre mujeres y hombres y empoderar a todas las mujeres y las niñas antes de 2030 y es un objetivo transversal de los 17 ODS; considerando que la integración de la perspectiva de género es una herramienta para un desarrollo equitativo que sea efectivo, duradero y sostenible y que tenga un impacto positivo en el cumplimiento de los objetivos de reducción de la pobreza; considerando, sin embargo, que los progresos en este sentido son muy lentos y los cambios en muchos países del mundo son mínimos¹, también en Europa; considerando que la implementación del ODS 5 ha tenido resultados diversos según los Estados miembros y dentro de los mismos, y que la proporción de mujeres en los parlamentos nacionales y en los puestos de toma de decisiones aún está lejos de la paridad²;
- J. Considerando que las evaluaciones de impacto de género son necesarias para evaluar y determinar la probabilidad de que una decisión concreta tenga consecuencias negativas para la situación en materia de igualdad de género; que, por consiguiente, es esencial analizar los presupuestos desde una perspectiva de género, a fin de proporcionar información sobre los diferentes efectos que la asignación y distribución del presupuesto pueden tener en la igualdad de género y de aumentar la transparencia y la rendición de cuentas;;
- K. Considerando que la integración de la perspectiva de género se considera una estrategia efectiva y aceptada a nivel mundial que tiene como objetivo lograr la igualdad de género y luchar contra la discriminación mediante la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos de políticas para que la perspectiva de la igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, medidas reglamentarias y programas de gasto y en todos los niveles y etapas por los actores involucrados en la formulación de

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>

políticas; considerando que la integración de la perspectiva de género proporciona herramientas clave para la consideración sistemática de las diferencias entre las condiciones, las situaciones y las necesidades de todas las políticas y acciones, así como el avance de la igualdad de género y la promoción de la igualdad de derechos y una representación equilibrada desde el punto de vista del género en los diferentes niveles administrativos, políticos, sociales y económicos y en la toma de decisiones;

- L. Considerando que es necesaria una mayor cooperación interinstitucional entre el Parlamento, el Consejo y la Comisión en materia de integración de la dimensión de género, con el fin de garantizar que la perspectiva de género pueda incorporarse a todas las fases del presupuesto, de las políticas, de los programas y de las iniciativas, lo que facilitaría el trabajo del propio Parlamento en pro de la integración de la perspectiva de género;
- M. Considerando que las enmiendas para la integración de la perspectiva de género adoptadas por la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género y presentadas para su aprobación en otras comisiones son una herramienta eficaz para garantizar que la igualdad de género se tiene debidamente en cuenta en los informes y resoluciones del Parlamento Europeo;
- N. Considerando que un presupuesto con perspectiva de género, en forma de planificación y programación, contribuye al avance de la igualdad de género y a la realización de los derechos de la mujer y es uno de los principales instrumentos utilizados por los responsables de las políticas para fomentar la igualdad de género, pero sigue sin ser aplicado sistemáticamente por ninguna de las instituciones de la Unión;
- O. Considerando que, según los últimos datos disponibles¹, del personal del Parlamento el 59 % son mujeres, pero que estas siguen infrarrepresentadas en todos los grados de dirección; considerando que el número de mujeres en puestos superiores incluso ha disminuido desde junio de 2017 y que su presencia en los puestos intermedios aumentó solo ligeramente;
- P. Considerando que, en el informe sobre igualdad de género de 2017 del vicepresidente del Parlamento Dimitrios Papadimoulis, se fijaron tres objetivos de representación de las mujeres en los puestos de dirección de niveles intermedios y superiores que han de alcanzarse para 2019, a saber: 30 % de mujeres en el nivel de director general, 35 % de mujeres en el nivel de director y 40 % de mujeres en el nivel de jefe de unidad; y considerando que la subsiguiente hoja de ruta indica cómo se han de lograr dichos objetivos;
- Q. Considerando que para promover la integración de la perspectiva de género en el trabajo de las comisiones y delegaciones del Parlamento se designa un diputado responsable al efecto en cada comisión y en la Conferencia de Presidentes de Delegación, que comparte experiencias y mejores prácticas en la Red de integración de la perspectiva de género;

¹ Informe titulado «Las mujeres en el Parlamento Europeo», Parlamento Europeo, 8 de marzo de 2018, http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB%282018%290001_ES.pdf

- R. Considerando que garantizar la coherencia entre las políticas internas de recursos humanos y las acciones exteriores de promoción de la igualdad de género y de los derechos de las personas LGBTIQ es fundamental para la credibilidad del Parlamento y del resto de instituciones de la Unión;
- S. Considerando que desde 2014 el Reglamento interno del Parlamento estipula que la diversidad de la institución debe reflejarse en la composición de la mesa de todas y cada una de las comisiones parlamentarias y que no es aceptable tener mesas compuestas únicamente de hombres o de mujeres;
- T. Considerando que los puestos de alta dirección del Parlamento son atribuidos exclusivamente por la Mesa;
- U. Considerando que la integración de la perspectiva de género del Parlamento Europeo debe prestar la debida atención a los derechos, las expectativas y el bienestar de las personas de todas las identidades de género y LGBTIQ; considerando que, aunque el Parlamento concede mayor importancia a las cuestiones LGBTIQ, los activistas LGBTIQ tienen una visibilidad relativamente reducida y una voz débil;
- V. Considerando que es necesario reconocer el valor social y político de las organizaciones de mujeres y los espacios de mujeres, de su historia y su trabajo, y de su papel clave en la prevención de la violencia de género y la promoción de la igualdad de género, la autodeterminación de las mujeres y el diálogo intercultural; considerando que no hay una incorporación consciente de la perspectiva de género sin lugares capaces de producir la autodeterminación y autoridad de las mujeres y luchar contra la violencia contra las mujeres;
- W. Considerando que, en ocasiones, se sigue cuestionando la legitimidad de la participación de las mujeres en la esfera política, y que son víctimas de estereotipos que las disuaden de implicarse en la política, un fenómeno que es particularmente evidente allí donde están menos representadas en el ámbito político;
- X. Considerando que, si bien las mujeres en la Unión Europea tienen los mismos derechos políticos y civiles que los hombres, desde el punto de vista cultural, social o económico a menudo no gozan de igualdad;
- Y. Considerando que la igualdad de género contribuye a un debate más amplio y a una mejor toma de decisiones, ya que puede aportar puntos de vista integrales;
- Z. Considerando que las instituciones deben ser responsables de evitar la segregación vertical y horizontal de género;
- AA. Considerando que el Parlamento Europeo lleva muchos años comprometido con la promoción de la igualdad de género y que la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género tiene la responsabilidad de aplicar y desarrollar aún más la integración de la perspectiva de género en todos los sectores políticos;
- AB. Considerando que el Parlamento Europeo tiene que seguir luchando contra el acoso sexual y aplicar las medidas acordadas;
- AC. Considerando que el Parlamento Europeo tiene varios organismos diferentes que se encargan de desarrollar y aplicar la integración de la perspectiva de género y promover

la igualdad y la diversidad de género, tanto a nivel político como administrativo, como el Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad y Diversidad de Género, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, la Red de integración de la perspectiva de género, la Unidad de Igualdad y Diversidad, el Comité para la Igualdad de Oportunidades y la Diversidad (COPEC), Égalité, la asociación del personal LGBTI+ de las instituciones de la UE, el Comité Consultivo de Prevención y Protección en el Trabajo y el Grupo de Coordinadores sobre Igualdad y Diversidad; considerando, no obstante, que no hay una coordinación o coherencia claras entre estos organismos;

- AD. Considerando que la integración de la perspectiva de género es un proceso que requiere habilidades y conocimientos específicos, así como un compromiso, y que, como tal, solo es efectivo si se acompaña de actividades de sensibilización y creación de capacidad en las instituciones y al nivel del personal;
- AE. Considerando que el Parlamento Europeo ya se comprometió en 2003 a adoptar y aplicar un plan de políticas para la integración de la perspectiva de género con la prioridad de integrar la perspectiva de género en el trabajo de las comisiones y delegaciones con herramientas concretas para la promoción, mayor sensibilización y aplicación del principio de la integración de la perspectiva de género en sus trabajos diarios;

Observaciones generales

1. Reafirma su sólido compromiso con la igualdad de género tanto en cuanto al contenido de las políticas, iniciativas y programas de la Unión como en todos los niveles políticos, presupuestarios, administrativos y ejecutivos de esta;
2. Pide que, al igual que el último MFP, el nuevo MFP vaya acompañado de una declaración conjunta del Parlamento, de la Comisión y del Consejo, en la que se comprometan a que los procedimientos presupuestarios anuales aplicados para el MFP integren, según proceda, elementos de respuesta en materia de igualdad de género, teniendo en cuenta los modos en que el marco financiero global de la Unión contribuye al objetivo de alcanzar la igualdad y garantiza la incorporación de la perspectiva de género;
3. Reitera su llamamiento a la Comisión Europea para que presente una verdadera Estrategia Europea de Igualdad en forma de Comunicación que contenga objetivos claros y en la medida de lo posible cuantificables, y que se traduzca a todos los idiomas oficiales de la UE a fin de garantizar una mejor difusión y comprensión entre los ciudadanos y los agentes sociales y económicos;
4. Considera que el Parlamento debería crear y fomentar una cultura de la diversidad y la inclusión y un entorno de trabajo seguro para todos, y que las medidas transversales para garantizar el bienestar de todo el personal y los diputados deberían ir de la mano de medidas selectivas para lograr una representación equilibrada de hombres y mujeres a nivel tanto político como administrativo;
5. Insiste en que la incorporación de la perspectiva de género también puede significar la introducción de acciones específicas dirigidas a mujeres u hombres para hacer frente a las desigualdades persistentes o cambiar las políticas generales para adaptarse a una diversidad de circunstancias para individuos o grupos;

6. Celebra los ejemplos masculinos y femeninos en materia de igualdad de género así como las iniciativas, tanto en la administración del Parlamento como a nivel político, que contribuyen activamente a la igualdad de género y a la igualdad de oportunidades; aboga asimismo por que se promuevan diferentes modelos de referencia para superar todo tipo de estereotipos de género;
7. Subraya que lograr la igualdad de género no es un problema de mujeres, sino uno que debe involucrar a toda la sociedad;
8. Lamenta que la comunicación visual del Parlamento en ocasiones recurra a estereotipos de género y a estereotipos basados en la orientación sexual y la identidad de género; recuerda, a este respecto, la importancia de representar y promover la igualdad de género en los materiales de comunicación de todos los sectores políticos;
9. Recuerda que la integración de la perspectiva de género abarca las decisiones políticas, el proceso decisorio, los procedimientos y prácticas, así como la aplicación, el seguimiento y la evaluación; destaca, por tanto, que para valorar de manera integral la situación actual de la integración de la perspectiva de género en el Parlamento, deben tenerse en cuenta no solo los contenidos de las políticas sino también la representación de hombres y mujeres en la administración y en los puestos de decisión;
10. Observa con preocupación que la representación femenina en los puestos claves de toma de decisiones en los niveles político y administrativo sigue siendo escasa y que el Parlamento debe garantizar un reparto equilibrado de estos puestos entre hombres y mujeres;
11. Lamenta la falta de coherencia y de coordinación entre los diversos órganos que trabajan en pro de la igualdad de género y la diversidad en el Parlamento; reitera su llamamiento en favor de mejorar la coordinación interna para lograr un mayor grado de integración de la perspectiva de género, también en lo que respecta a la contratación de personal, la organización del trabajo, las decisiones y los procedimientos de trabajo;
12. 8. Aplauda la decisión del Parlamento de rendir tributo a Simone Veil, la primera mujer presidenta de una institución de la Unión y firme defensora de los derechos de la mujer, en concreto del aborto legal y de los derechos reproductivos, dando su nombre al Premio de la Igualdad y la Diversidad, que destaca y reconoce las buenas prácticas y los modelos de referencia en materia de igualdad de oportunidades en la Secretaría del Parlamento Europeo; recomienda que se incremente la visibilidad de este importante premio y se le otorgue una mayor difusión;
13. Destaca la importancia del diálogo con las partes interesadas externas, como las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, los derechos de las mujeres y los grupos de igualdad de género, los movimientos de mujeres, las instituciones internacionales, el mundo académico y los parlamentos nacionales para desarrollar herramientas y recopilar datos; recuerda que su movilización es importante para mejorar los procesos de integración de la perspectiva de género en la Unión Europea y para fomentar los intercambios recíprocos para promover las mejores prácticas;

Herramientas para la integración de la perspectiva de género

14. Solicita la adopción de medidas eficaces para garantizar una igualdad real entre

hombres y mujeres en el Parlamento Europeo; subraya en este contexto que, por encima de todo, las medidas para luchar contra el acoso sexual son de vital importancia; destaca, en particular, la necesidad de medidas de sensibilización y formación;

15. Celebra la nueva edición de las orientaciones sobre un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo, publicada en julio de 2018, que refleja mejor la evolución lingüística y cultural y ofrece consejos prácticos en todas las lenguas oficiales de la Unión sobre el uso de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo; señala que en 2008 el Parlamento Europeo fue una de las primeras organizaciones internacionales en adoptar directrices multilingües sobre un lenguaje neutral en cuanto al género; recuerda la importancia de lograr una amplia adhesión de la opinión pública a las orientaciones y pide a todos los diputados del Parlamento, así como a los funcionarios, que las promuevan y apliquen sistemáticamente en su trabajo;
16. Reconoce el trabajo de la Red de integración de la perspectiva de género, celebra la inclusión en la misma de representantes de la Conferencia de Presidentes de Delegación y pide que se siga desarrollando esta red;
17. Se congratula de que la mayoría de las comisiones parlamentarias hayan adoptado planes de acción sobre integración de la perspectiva de género y de que muchas de ellas ya hayan presentado estos planes a la Red de integración de la perspectiva de género; pide, por consiguiente, al resto de comisiones que hagan lo propio; señala, sin embargo, la heterogeneidad de estos planes y la falta de aplicación de los mismos; pide la adopción de un plan de acción de género común para el Parlamento Europeo que, al menos, contenga disposiciones sobre la igualdad de representación de género en todos los trabajos parlamentarios y todos los órganos del Parlamento, la introducción de una perspectiva de género en todas sus actividades políticas y en su organización de trabajo y el uso de un lenguaje neutral en cuanto al género en todos los documentos; solicita que se modifique en consecuencia el Reglamento interno;
18. Lamenta que en la última reforma del Reglamento interno no se incluyeran procedimientos para aplicar la integración de la perspectiva de género;
19. Acoge con satisfacción los progresos realizados en los últimos años en la adopción de planes de acción en materia de género en la mayoría de las comisiones del Parlamento;
20. Pide una cooperación más estrecha entre las comisiones parlamentarias con el fin de aportar una auténtica dimensión de género a sus informes, y subraya la importancia de que todas las comisiones parlamentarias muestren respeto hacia las competencias de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, aceptando las enmiendas presentadas por dicha comisión en materia de integración de la perspectiva de género y colaborando para evitar conflictos de competencias;
21. Reitera la importancia de la aplicación de la presupuestación con perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario; lamenta la ausencia de unos mecanismos de presupuestación con perspectiva de género en las instituciones de la Unión, a pesar de su firme compromiso con ellos; insta a los órganos responsables del Parlamento a que incorporen la perspectiva de género y utilicen indicadores de género al elaborar y adoptar el estado de previsiones del Parlamento, así como a lo largo de todo el proceso de aprobación de la gestión;

22. Se congratula por la Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea; pone de relieve que el acoso sexual constituye un delito grave que en la mayoría de los casos no llega a denunciarse, una forma extrema de discriminación por motivos de género y uno de los mayores obstáculos para el logro de la igualdad de género; Celebra la decisión de la Mesa, de 2 de julio de 2018, de revisar el funcionamiento del Comité Consultivo para las quejas por acoso que afectan a diputados al Parlamento Europeo y los procedimientos para la tramitación de dichas quejas, al tiempo que defiende firmemente el artículo 6 que indica que el secretario general nombrará a dos asesores expertos (un médico del Servicio Médico y un miembro del Servicio Jurídico), así como la inserción del artículo 34 bis en las Medidas de aplicación del Estatuto de los diputados al Parlamento Europeo, artículo que se refiere a las consecuencias financieras derivadas de la constatación de acoso de un asistente parlamentario acreditado (APA);
23. Acoge con satisfacción las nuevas medidas contra el acoso adoptadas por el Parlamento, conforme a la solicitud formulada en su Resolución de 26 de octubre de 2017, que entraron en vigor el 1 de septiembre de 2018, a saber:
- a) dotar al Comité Consultivo de una Secretaría propia y permanente, adjunta a la Secretaría de la Mesa y de los Cuestores, con más personal especializado y formado con más regularidad que se ocupe exclusivamente de asuntos de acoso;
 - b) permitir que un segundo representante de los APA participe en las reuniones del Comité, como miembro de pleno derecho, a fin de abordar las cuestiones del quórum restrictivo y de la carga de trabajo del representante de los APA;
 - c) asegurar que el Reglamento interno del Parlamento (artículos 11 y 166) incluya nuevas sanciones por acoso, así como un «Código de conducta apropiada de los diputados al Parlamento Europeo en el ejercicio de sus funciones»; que cada diputado redacte y firme una declaración al asumir el cargo, que se remitirá al presidente; que cada diputado lea el Código y confirme que cumplirá sus principios; y que todas las declaraciones (firmadas o no) se publiquen en el sitio web del Parlamento;
 - d) facilitar a los asistentes parlamentarios acreditados una mejor información sobre la posibilidad de que todos sus gastos judiciales queden cubiertos por el Parlamento y de recibir apoyo durante todo el proceso;
24. Lamenta profundamente, no obstante, el lento e insuficiente progreso en la aplicación de otras recomendaciones fundamentales contenidas en la Resolución del Parlamento; exige que el presidente y la administración del Parlamento Europeo concentren toda su atención en la plena aplicación de cada una de las medidas solicitadas, en particular, por medio del plan de trabajo 2017-2019 sobre «medidas preventivas y de ayuda rápida para tratar los conflictos y el acoso entre diputados y asistentes parlamentarios acreditados u otros miembros del personal», que debe revisarse lo antes posible a fin de incluir adecuadamente, como mínimo, las siguientes exigencias de la Resolución con un calendario claro para su aplicación:
- a) prever una formación obligatoria para los diputados y el personal;
 - b) constituir un grupo de trabajo formado por expertos externos independientes con

el mandato de estudiar la situación del acoso sexual en el Parlamento Europeo y el funcionamiento de sus dos comités competentes en cuestiones de acoso;

- c) fortalecer los comités de lucha contra el acoso mediante su fusión en un único comité con una composición variable dependiendo del caso objeto de examen y que incluya a expertos, como abogados y médicos, entre sus miembros permanentes;
25. Invita en este contexto a la Comisión que siga supervisando la correcta aplicación y transposición de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación¹ que, en los casos de discriminación por razón de género, prevé la inversión de la carga de la prueba;
26. Reitera su llamamiento al Servicio de Estudios del Parlamento Europeo para que lleve a cabo periódicamente investigaciones detalladas, cualitativas y cuantitativas, sobre los avances en materia de integración de la perspectiva de género en el Parlamento y el funcionamiento de la estructura organizativa dedicada a ello, también con vistas a la elaboración de evaluaciones de impacto de género y análisis basados en el género; pide una recopilación más amplia, sistemática y periódica de datos y estadísticas desglosados por género en las evaluaciones de impacto de políticas y programas, así como en el proceso de elaboración de políticas, a fin de analizar los progresos en la igualdad de género, ofrecer una imagen precisa de las brechas de género, evaluar los logros o retrocesos y contribuir a la toma de decisiones basada en datos;
27. Reitera su llamamiento para que se organice una formación obligatoria sobre respeto y dignidad para todos los diputados y el personal del Parlamento Europeo y, en cualquier caso, al comienzo del nuevo mandato;
28. Recuerda la importancia de desarrollar la capacidad de integración de la perspectiva de género en todas las instituciones de la Unión Europea, garantizando que la formación proporcionada sea sensible en cuanto al género y facilitar programas de formación específicos en materia de igualdad de género en todos los sectores políticos; expresa su pleno apoyo al desarrollo de capacitación orientada y regular sobre la incorporación de la perspectiva de género, y a unos programas de capacitación para mujeres con potencial de liderazgo; anima a la Dirección General de Personal a que proporcione formación sobre la integración de la perspectiva de género a los diputados, los asistentes y el personal del Parlamento Europeo, así como a los grupos políticos del Parlamento, con el fin de ofrecer a su personal una formación en materia de integración de la perspectiva de género;
29. Acoge con satisfacción la herramienta de sensibilidad de los parlamentos en materia de género, creada por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), para ayudar al Parlamento Europeo y a los Parlamentos nacionales y regionales a evaluar y mejorar su sensibilidad en materia de género; pide a la administración y a los grupos políticos del Parlamento que velen por que se realice un seguimiento adecuado de los resultados de las evaluaciones;
30. Pide al EIGE que informe periódicamente a las comisiones parlamentarias y a la

¹ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

Comisión a fin de destacar la perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas y que facilite los datos e instrumentos que ha desarrollado, también en materia de presupuestación con perspectiva de género, en la plataforma sobre la integración de la perspectiva de género, en el marco de un ejercicio más amplio de creación de capacidad, dirigido también al personal y los asistentes parlamentarios;

Nivel político

31. Celebra el nombramiento en 2016 de la ponente permanente sobre la integración de la perspectiva de género en el Parlamento Europeo y la activa participación de esta en los trabajos del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad; recomienda, por tanto, que el Parlamento mantenga este cargo en la legislatura 2019-2024;
32. Considera que unas relaciones interinstitucionales más sólidas en el ámbito de la integración de la perspectiva de género pueden ayudar a desarrollar políticas de la Unión sensibles al género; lamenta que todavía no se haya establecido una cooperación estructurada sobre la perspectiva de género con otros socios institucionales, como la Comisión, el Consejo y el EIGE;
33. Señala la importancia de aumentar la presencia de personas del sexo menos representado, que suelen ser las mujeres, en las listas electorales; alienta encarecidamente a los partidos políticos europeos y a sus miembros a garantizar una representación de candidatos equilibrada en función del género de cara a las elecciones al Parlamento Europeo de 2019, mediante listas cremallera u otros métodos como las listas paritarias; aboga por una representación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los niveles;
34. Pide a los grupos políticos del Parlamento que, de cara a la legislatura 2019-2024, garanticen una composición equilibrada de los órganos de gobierno del Parlamento Europeo y recomienda que propongan a diputados y a diputadas para los cargos de presidente, vicepresidentes y miembros de la Mesa, así como para la presidencia de las comisiones y las delegaciones con miras a conseguir este objetivo;
35. Recomienda que los grupos políticos del Parlamento, de cara a la legislatura 2019-2024, elijan a dos diputados, un hombre y una mujer, para el cargo de copresidentes de sus grupos;
36. Anima a los grupos políticos del Parlamento a que, de cara a la legislatura 2019-2024, tengan en cuenta el objetivo de lograr una representación equilibrada desde el punto de vista del género a la hora de proponer a diputados como miembros de las comisiones y delegaciones y a que, en particular, propongan un número igual de diputados y diputadas como miembros titulares y suplentes de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género, a fin de fomentar la participación de los varones en la política de igualdad de género;
37. Sugiere que se exploren formas de establecer una red de mujeres en el Parlamento Europeo, integrando las redes nacionales, ya que las redes formales o informales no solo mejoran los procesos de trabajo, sino que también representan un elemento fundamental a la hora de proporcionar información, apoyo mutuo, capacitación y modelos de referencia;

38. Alienta a los grupos políticos del Parlamento a que adopten una estrategia de integración de la perspectiva de género para garantizar que sus propuestas tengan en cuenta su impacto en la igualdad de género;
39. Invita al secretario general y a la Mesa a que apliquen a los nombramientos de altos cargos de la administración el mismo principio que se aplica al nombramiento de jefes de unidad, es decir, establecer la obligatoriedad de que la lista final de candidatos incluya a tres personas idóneas con al menos un candidato de cada sexo, precisándose que si todos los demás criterios se satisfacen en igual medida (por ejemplo, cualificaciones o experiencia), se preferirá el sexo menos representado; señala que, de no cumplirse estos requisitos, la vacante deberá ser objeto de una nueva convocatoria;
40. Condena con la máxima firmeza las manifestaciones misóginas realizadas en varias ocasiones en el hemiciclo; acoge con satisfacción las sanciones impuestas por el presidente del Parlamento Europeo y confirmadas por la Mesa contra un diputado al Parlamento Europeo por las observaciones contrarias a la dignidad de la mujer que se formularon durante la sesión plenaria del 1 de marzo de 2017; muestra su preocupación ante la resolución del Tribunal General de la Unión Europea, de 31 de mayo de 2018, por la que se anulan las decisiones del presidente y de la Mesa, basadas ambas en la interpretación de las disposiciones pertinentes del Reglamento interno y en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativa al artículo 10 del CEDH (libertad de expresión); insta a su comisión competente para el Reglamento interno a que revise los artículos aplicables para que el respeto y la dignidad queden garantizados en el hemiciclo en todo momento, y, en particular, a que añada una cláusula que exija a los diputados que, en los debates parlamentarios, se abstengan de adoptar un lenguaje de incitación al odio o discriminatorio por motivos de sexo, raza, color, nacionalidad, origen étnico o social, características genéticas, lengua, religión o creencias, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, discapacidad, edad u orientación sexual, y establezca que, en el caso de que no se respete esta cláusula, se apliquen sanciones ejemplares;
41. Acoge con satisfacción la disponibilidad de cursos de formación profesional sobre sesgo y acoso inconscientes, destaca que dichos cursos de formación deben prestar especial atención a la igualdad de género y los problemas de las personas LGBTIQ y deben ser obligatorios para los directores y miembros de paneles de selección, y se deben recomendar encarecidamente al resto del personal;
42. Elogia la Estrategia de Diversidad e Inclusión de la Comisión, publicada en 2017; insta al Parlamento a que utilice este buen ejemplo, adopte plenamente la gestión de la diversidad y reconozca, valore e incluya al personal de distintas orientaciones sexuales o identidades de género;

Nivel administrativo

43. Acoge con satisfacción el informe de Dimitrios Papadimoulis titulado «Igualdad de género en la Secretaría General del Parlamento Europeo – situación actual y perspectivas para 2017-2019» y la hoja de ruta para su aplicación; celebra los progresos alcanzados en la aplicación de las acciones concretas de la hoja de ruta y su claro calendario para las medidas específicas relativas a los puestos de dirección, la formación profesional, la sensibilización sobre la igualdad de género, las medidas para

la conciliación entre vida privada y vida laboral y el seguimiento periódico del equilibrio de género por medio de estadísticas; pide que se aceleren los avances para lograr los objetivos de igualdad de género fijados para 2019;

44. Insta al Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad a que lleve a cabo una evaluación bienal de la aplicación de cada uno de los puntos de la hoja de ruta en materia de igualdad de género sobre la base de una presentación de la DG PERS;
45. Muestra su preocupación por que, a pesar de las firmes declaraciones institucionales y políticas, los objetivos de igualdad de género no se mencionan explícitamente en los documentos presupuestarios del Parlamento ni se tienen en cuenta en todas las etapas del proceso presupuestario;
46. Sugiere a la DG PERS que elabore un cuestionario que deben cumplimentar las mujeres con carácter voluntario, especialmente las que ocupan puesto directivos medios, en el que se les pregunte sobre la motivación, los obstáculos profesionales y las oportunidades, a fin de comprender mejor las barreras que surgen a la hora de postularse para puestos directivos superiores;
47. Acoge con satisfacción el informe anual sobre recursos humanos elaborado por el Parlamento;
48. Recuerda que, en lo que respecta a las medidas para mejorar el equilibrio entre vida privada y vida laboral, debe fomentarse específicamente que su uso sea aceptado por los cargos directivos y que, cuando proceda, recurran a ellas en igual medida ambos miembros de una pareja; señala que la sensibilización pública sobre el equilibrio entre la vida laboral y familiar en el Parlamento debe aumentarse en mayor medida mediante talleres, cursos de formación y publicaciones; indica que los diputados al Parlamento Europeo y el personal deben estar bien informados de que las medidas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar, como el permiso de maternidad / paternidad, el permiso parental, el permiso de cuidador y las medidas de flexibilidad laboral ayudarían a lograr la igualdad de género en el Parlamento, fomentando una mejor distribución de las responsabilidades de cuidados entre hombres y mujeres, mejorar la calidad del empleo de las mujeres y su bienestar y repercutirán a largo plazo sobre el desarrollo social y económico;
49. Recomienda que la Dirección General de Comunicación del Parlamento incluya una perspectiva de género más fuerte y más activa en su informe sobre la formulación de políticas del Parlamento y, especialmente, en la preparación de la campaña de las elecciones europeas en 2019;
50. Celebra los progresos realizados en la Secretaría del Parlamento para mejorar la igualdad de género en los cuadros medios y superiores, pero observa que, a pesar de que la mayoría de los funcionarios del Parlamento son mujeres, su representación en puestos directivos medios o superiores sigue siendo muy reducida: a finales de 2017, el 15,4 % de los directores generales, el 30,4 % de los directores y el 36,2 % de los jefes de unidad de la Secretaría del Parlamento eran mujeres; recuerda, por tanto, que al elegir entre diversos candidatos con el mismo perfil (experiencia, cualificación, etc.) debe darse prioridad al género subrepresentado;
51. Solicita que el conocimiento o la experiencia en materia de incorporación de la

perspectiva de género se considere un activo en las convocatorias de personal y la selección de personal;

52. Pide a las secretarías de las comisiones del Parlamento que ayuden a sus miembros a garantizar una composición equilibrada de los oradores en las audiencias de las comisiones y que, para ello, propongan una lista de expertos equilibrada en cuanto al género;
53. Destaca que, a fin de avanzar realmente en la mejora de la igualdad de género en la Secretaría del Parlamento y en los grupos políticos, se requiere un cambio cultural para lograr, a su vez, un cambio de actitud en los conceptos y los comportamientos que refuerce el desarrollo de una cultura de igualdad en la Secretaría;
 - o
 - o o
54. Encarga a su presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la Comisión.