

Wtorek, 8 marca 2011 r.

## Równość kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2010

P7\_TA(2011)0085

### Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 8 marca 2011 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2010 r. (2010/2138(INI))

(2012/C 199 E/08)

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając art. 2 oraz art. 3 ust. 3 akapit drugi Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) i art. 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając art. 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej,
- uwzględniając Europejską konwencję o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (ECHR),
- uwzględniając program sztokholmski <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne <sup>(2)</sup>, dyrektywę Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy <sup>(3)</sup>, a także dyrektywę Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług <sup>(4)</sup>,
- uwzględniając sprawozdania roczne Komisji w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej za lata 2000, 2001, 2002, 2004, 2005, 2006, 2007 oraz 2008 (odpowiednio COM(2001)0179, COM(2002)0258, COM(2003)0098, COM(2004)0115, COM(2005)0044, COM(2006)0071, COM(2007)0049 i COM(2008)0010),
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z dnia 18 grudnia 2009 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn - 2010 (COM(2009)0694),
- uwzględniając dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równych szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona) <sup>(5)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę 2010/41/UE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 lipca 2010 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającą dyrektywę Rady 86/613/EWG <sup>(6)</sup>,

<sup>(1)</sup> Dokument Rady Unii Europejskiej nr 5731/10 z dnia 3 marca 2010 r.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 180 z 19.7.2000, s. 22.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16.

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37.

<sup>(5)</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

<sup>(6)</sup> Dz.U. L 180 z 15.07.2010, s. 1.

Wtorek, 8 marca 2011 r.

- uwzględniając dyrektywę Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylającą dyrektywę 96/34/WE <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 3 października 2008 r. zatytułowany „Większa równowaga między pracą a rodziną: ułatwianie godzenia życia zawodowego, prywatnego i rodzinnego”(COM(2008)0635),
- uwzględniając dyrektywę 89/552/EWG „Telewizja bez granic”,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji z dnia 3 października 2008 r. zatytułowane „Realizacja celów barcelońskich w zakresie struktur opieki nad dziećmi do osiągnięcia wieku obowiązku szkolnego”(COM(2008)0638),
- uwzględniając komunikat Komisji z dnia 21 września 2010 r. pt. „Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010” (COM(2010)0491),
- uwzględniając Konwencję ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjętą w 1979 r. oraz Pekijską Platformę Działania ONZ,
- uwzględniając Europejski pakt na rzecz równości płci przyjęty przez Radę Europejską w dniach 23-24 marca 2006 r.,
- uwzględniając opinię komitetu doradczego Komisji Europejskiej ds. równości szans kobiet i mężczyzn w sprawie różnic płacowych między kobietami i mężczyznami, przyjętą w dniu 22 marca 2007 r.,
- uwzględniając dokument wydany przez komisarza Rady Europy ds. praw człowieka dotyczący praw człowieka i tożsamości płciowej (2009 r.),
- uwzględniając sprawozdanie Agencji Praw Podstawowych dotyczące homofobii, transfobii i dyskryminacji ze względu na orientację seksualną i tożsamość płciową (2010 r.),
- uwzględniając własną rezolucję z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie aktywnej integracji osób wykluczonych z rynku pracy <sup>(2)</sup>,
- uwzględniając własną rezolucję z dnia 10 lutego 2010 r. w sprawie równouprawnienia kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2009 <sup>(3)</sup>,
- uwzględniając własną rezolucję z dnia 17 czerwca 2010 r. na temat aspektu płci w spadku koniunktury i kryzysie finansowym <sup>(4)</sup>,
- uwzględniając własną rezolucję z dnia 17 czerwca 2010 r. w sprawie oceny wyników planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006-2010 oraz zaleceń na przyszłość <sup>(5)</sup>,

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 68 z 18.03.2010, s. 13.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 212 E z 5.8.2010, s. 23.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 341 E z 16.12.2010, s. 35.

<sup>(4)</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2010)0231.

<sup>(5)</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2010)0232.

Wtorek, 8 marca 2011 r.

- uwzględniając własną rezolucję z dnia 19 października 2010 r. w sprawie kobiet w niepewnej sytuacji zawodowej,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2006-2010) <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 3 września 2008 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn – 2008 <sup>(2)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 18 listopada 2008 r. zawierającą zalecenia dla Komisji dotyczące stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet <sup>(3)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie wpływu reklamy na zachowania konsumentów <sup>(4)</sup>,
- uwzględniając art. 48 Regulaminu,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinię Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (A7-0029/2011),
  - A. mając na uwadze, że równość między mężczyznami i kobietami stanowi jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej, uznaną w traktacie o Unii Europejskiej oraz w Karcie prawa podstawowych, a także mając na uwadze, że utrzymują się liczne przypadki nierównego traktowania mężczyzn i kobiet,
  - B. mając na uwadze, że kryzys gospodarczy i finansowy nie oszczędził Unii Europejskiej i okazał się w takim samym stopniu niszczycielski dla zatrudnienia zarówno kobiet, jak i mężczyzn, zwłaszcza dla ekonomicznej sytuacji kobiet, a w perspektywie długoterminowej dotknie bardziej kobiety,
  - C. mając na uwadze, że równość kobiet i mężczyzn ma pozytywny wpływ na wydajność i wzrost gospodarczy oraz że powoduje wzrost udziału kobiet na rynku pracy, co z kolei przynosi liczne korzyści społeczne i gospodarcze,
  - D. mając na uwadze, że konieczne są dane statystyczne z podziałem na płeć, żeby porównać skutki kryzysu dla kobiet i dla mężczyzn; mając także na uwadze, że Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn ma w tym zakresie duże możliwości, oraz mając na uwadze, że dane są niezbędne w celu dokonania oceny wpływu ubóstwa na zdrowie kobiet, zwłaszcza kobiet starszych, ponieważ istotne jest zagwarantowanie ochrony zdrowia kobiet,
  - E. mając na uwadze, że wskaźnik bezrobocia kobiet jest często zaniżony z powodu niegromadzenia danych dotyczących wskaźników bezrobocia kobiet (2/3 z 63 mln bezrobotnych w wieku 25-64 lata) oraz wskaźników bezrobocia wynikającego z pracy w ograniczonym wymiarze godzin, które są jednak wysokie,
  - F. mając na uwadze, że wskaźniki zatrudnienia są niższe na obszarach wiejskich, a ponadto mając na uwadze, że wiele kobiet nigdy nie było zatrudnionych na oficjalnym rynku pracy, w związku z czym nie są one ani zarejestrowane jako bezrobotne, ani ujęte w statystykach bezrobocia, co prowadzi do szczególnych problemów finansowych i prawnych związanych z prawem do urlopu macierzyńskiego i chorobowego, uzyskaniem praw emerytalnych i dostępem do zabezpieczeń społecznych, jak również problemów w przypadku rozwodu; mając na uwadze, że na obszarach wiejskich brak jest możliwości znalezienia pracy wysokiej jakości,

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 301 E z 13.12.2007, s. 56.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 295 E z 4.12.2009, s. 35.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 16 E z 22.1.2010, s. 21.

<sup>(4)</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2010)0484.

Wtorek, 8 marca 2011 r.

- G. mając na uwadze, że kobiety zajmują na rynku pracy gorszą pozycję, spowodowaną niedobrowolnymi umowami o pracę w ograniczonym wymiarze godzin oraz umowami na czas określony, a w szczególności niższym wynagrodzeniem w porównaniu z mężczyznami; mając na uwadze, że różnice te odzwierciedla wysokość emerytur, narażając na ubóstwo bardziej kobiety niż mężczyzn,
- H. mając na uwadze, że różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn jeszcze obecnie wynoszą średnio 18 % w Unii Europejskiej, w niektórych krajach przekraczają 25 %, a w jednym państwie członkowskim nawet 30 %, a także mając na uwadze, że pomimo podejmowanych działań i poczynionych postępów różnica ta zmniejsza się bardzo powoli,
- I. mając na uwadze, że macierzyństwo nie powinno być hamulcem dla kariery kobiet oraz że dane statystyczne jasno pokazują, iż kobiety mające dzieci poświęcają mniej czasu na pracę niż te, które ich nie mają, w przeciwieństwie do ojców rodzin, którzy pracują więcej niż mężczyźni bezdzietni,
- J. mając na uwadze, że podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Barcelonie w marcu 2002 r. państwa członkowskie zostały wezwane do utworzenia do 2010 r. placówek opieki nad dziećmi dla przynajmniej 90 % dzieci od trzech lat do obowiązkowego wieku szkolnego oraz dla przynajmniej 33 % dzieci do trzeciego roku życia, lecz liczba tych publicznych ośrodków jest nadal niewystarczająca w wielu krajach i ma to szczególnie niekorzystny wpływ na rodziny w trudnej sytuacji,
- K. mając na uwadze, że wskaźnik zatrudnienia kobiet jest związany z ich obowiązkami rodzinnymi mając na uwadze, że ponad 20 mln Europejczyków (z czego dwie trzecie stanowią kobiety) zapewnia opiekę nad dorosłymi osobami zależnymi, co uniemożliwia im podejmowanie pracy w pełnym wymiarze godzin; mając na uwadze, że zjawisko to nasili się wraz ze starzeniem się ludności,
- L. mając na uwadze, że dostęp do usług opieki nad dziećmi, osobami starszymi i innymi osobami niesamodzielnymi ma zasadnicze znaczenie dla równego udziału kobiet i mężczyzn w rynku pracy, edukacji i szkoleniach,
- M. mając na uwadze, że ciężar obowiązków związanych z pracami domowymi jest dużo większy dla kobiet niż dla mężczyzn, a obowiązki te nie są wynagradzane pieniężnie ani w postaci uznania ich wartości, a także mając na uwadze, że opieka nad dziećmi, osobami chorymi lub starszymi jest trudna i stanowi pracę bez wynagrodzenia,
- N. mając na uwadze, że należy zwalczać stereotypy dotyczące płci w edukacji, które często powodują, że dzieci są nakłaniane do wyboru przedmiotów nauki i kierunków studiów tradycyjnie uznawanym za kobiece lub męskie; mając na uwadze, że ważne jest zagwarantowanie różnorodności w wyborze szkoły i zawodu,
- O. mając na uwadze, że zbyt mało kobiet i dziewcząt wybiera zawody naukowe – zwłaszcza matematykę i sektor IT – co skutkuje nasiloną segregacją sektorową,
- P. mając na uwadze, że kryzys może zwiększyć segregację sektorową i zawodową kobiet i mężczyzn, która nie tylko nie maleje, ale wręcz rośnie w niektórych krajach,
- Q. mając na uwadze, że strategia UE 2020 położyła nacisk na przemiany ekologiczne, sektor energii odnawialnej, naukę i miejsca pracy w sektorze technologii proekologicznych na rzecz nowej zrównoważonej gospodarki; mając na uwadze, że czynne włączenie i reintegracja kobiet na rynku pracy ma kluczowe znaczenie dla osiągnięcia celu zatrudnienia 75 % kobiet i mężczyzn,
- R. mając na uwadze, że kobiety na ogół mają więcej dyplomów niż mężczyźni (58,9 % uzyskanych dyplomów uniwersyteckich), lecz mając na uwadze, że wynagrodzenie kobiet wciąż jest o średnio 18 % niższe niż mężczyzn, a kobiety nadal są mniejszością na stanowiskach kierowniczych w przedsiębiorstwach, administracji i organach politycznych,

Wtorek, 8 marca 2011 r.

- S. mając na uwadze, że europejska sieć kobiet zajmujących kierownicze stanowiska w gospodarce i polityce, utworzona w czerwcu 2008 r., może przyczynić się do uzyskania równowagi mężczyźni-kobiety na stanowiskach kierowniczych,
- T. mając na uwadze, że osiągnięcie równouprawnienia między mężczyznami i kobietami w naszych społeczeństwach zależy od większej reprezentatywności politycznej kobiet na szczeblach zarówno europejskim, jak i krajowym, regionalnym i lokalnym; mając na uwadze, że w niektórych państwach członkowskich odsetek kobiet w parlamentach krajowych nie przekracza 15 %,
- U. mając na uwadze, że pozytywne działania kierowane do kobiet okazały się niezwykle ważne dla ich pełnej integracji na rynku pracy i w samym społeczeństwie,
- V. mając na uwadze, że kobietom bardziej niż mężczyznom zagraża ubóstwo z powodu przerywanych ścieżek kariery zawodowej, a także niższego poziomu wynagrodzenia i emerytury; mając na uwadze, że w kontekście Europejskiego Roku Walki z Ubóstwem nie rozważono wystarczająco głęboko zakorzenionych przyczyn ubóstwa kobiet,
- W. mając na uwadze, że rok 2011 będzie poświęcony wolontariatowi oraz podkreślając pozytywną rolę, jaką mogłoby odegrać propagowanie zasady równości mężczyźni-kobiety w programach wolontariatu,
- X. mając na uwadze, że kobiety z mniejszości, a zwłaszcza kobiety romskie, regularnie są ofiarami dyskryminacji z wielu przyczyn jednocześnie, a także dyskryminacji międzysektorowej i znajdują się w niekorzystnej sytuacji nie tylko w porównaniu z większością kobiet, lecz również w porównaniu z mężczyznami należącymi do mniejszości etnicznych oraz że ryzyko wykluczenia jest szczególnie wysokie w ich przypadku,
- Y. mając na uwadze, że przemoc wobec kobiet stanowi naruszenie ich praw podstawowych, nie jest ograniczona geograficznie, gospodarczo, kulturowo ani społecznie i jest główną przeszkodą dla równości; mając na uwadze, że szacunkowo 20 %-25 % kobiet w Europie pada ofiarą przemocy fizycznej w trakcie swojego życia; mając na uwadze, że przemoc psychologiczna może być tak samo niszczycielska jak przemoc fizyczna,
- Z. mając na uwadze, że Parlament Europejski wielokrotnie opowiadał się za utworzeniem europejskiego roku zwalczania przemocy wobec kobiet,
- AA. mając na uwadze, że kobiety są narażone na wiele form dyskryminacji i są bardziej podatne na wyłączenie społeczne, ubóstwo i skrajne formy naruszenia praw człowieka, takie jak handel ludźmi, w szczególności jeżeli nie należą do głównej grupy społecznej,
1. przypomina, że sektorami najpierw dotkniętymi przez kryzys były sektory w większości męskie, takie jak budownictwo i przemysł, ale że kryzys rozciągnął się na inne sektory, w których obecność obu płci jest większa, i podniósł w ten sposób wskaźnik bezrobocia wśród kobiet; podkreśla, że wynagrodzenie zmniejszyło się zwłaszcza w sfeminizowanych sektorach usług oraz w sektorach finansowanych z budżetów państwowych, w których kobiety stanowią większość zatrudnionych, a w związku z tym kobiety otrzymują mniejsze emerytury, co prowadzi do wyższego wskaźnika ubóstwa wśród starszych kobiet;
  2. zwraca uwagę, że tam, gdzie równe traktowanie mężczyzn i kobiet na rynku pracy powiodło się, potwierdziło ono swój pozytywny wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy kraju i dlatego nie należy rezygnować z polityki równouprawnienia w czasach kryzysu, oraz że pomimo wykazywanej przez państwa członkowskie i Komisję woli nie udało się do tej pory stworzyć wszędzie równych warunków; stwierdza, że recesja pogłębiła utrzymującą się na przestrzeni ostatniej dekady tendencję, że dużo większa liczba kobiet niż mężczyzn cierpi z powodu ubóstwa, bezrobocia oraz niepewnych warunków pracy, co jeszcze bardziej uwypukliło feminizację ubóstwa w UE;
  3. podkreśla, że celem strategii lizbońskiej jest integracja na rynku pracy 60 % kobiet zdolnych do pracy, natomiast celem wysiłków na polu demografii powinno być sprzyjanie podniesieniu przyrostu naturalnego, aby móc stawić czoła wyzwaniom przyszłości;

Wtorek, 8 marca 2011 r.

4. podkreśla, że obecność kobiet na rynku pracy stanowi pozytywny czynnik z punktu widzenia wzrostu gospodarczego; według danych OBWE kobiety istotnie przyczyniły się do jednej czwartej rocznego wzrostu w okresie od 1995 r. do 2008 r.;
5. podkreśla, że w przypadku utraty pracy ryzyko niezalezienia ponownego zatrudnienia jest wyższe w przypadku kobiet;
6. apeluje o wyznaczenie celów dotyczących udziału kobiet w działalności, w sektorach czy też na poziomie, z którego były wcześniej wykluczone i w zakresie których są wciąż niewystarczająco reprezentowane, przez informowanie i motywowanie pracodawców do zatrudniania i wspierania kobiet, w szczególności w wyżej wymienionych sektorach i kategoriach;
7. podkreśla, że konieczne jest, by poświęcać znacznie więcej uwagi temu, by emerytury otrzymywane przez kobiety były odpowiednie, ponieważ kobiety przerywają aktywność zawodową częściej niż mężczyźni, aby opiekować się dziećmi oraz chorymi lub starszymi członkami rodziny, a w związku z tymi obowiązkami rodzinnymi są bardziej niż mężczyźni skłonne do pracy w ograniczonym wymiarze godzin lub podejmowania dorywczej pracy;
8. domaga się, żeby skutki kryzysu dla kobiet zostały zilustrowane liczbami i zmierzone dzięki opracowaniu dokładnych danych statystycznych, których wskaźniki – z podziałem na płeć – będą regularnie aktualizowane i poddawane ponownej ocenie; dodaje, że dane te powinny umożliwić bardziej ukierunkowaną odpowiedź na cykliczne i strukturalne problemy z zatrudnieniem z myślą o wychodzeniu z kryzysu i propagowaniu rozpowszechniania dobrych praktyk;
9. krytycznie odnosi się do projektów wychodzenia z kryzysu gospodarczego koncentrujących się głównie na dziedzinach zatrudnienia, w których przeważają mężczyźni; podkreśla fakt, że preferencyjne wspieranie przyszłości zawodowej mężczyzn w porównaniu z kobietami raczej zwiększa, zamiast zmniejsza, brak równości płci; podkreśla konieczność włączenia polityki równości kobiet i mężczyzn do europejskich, krajowych i międzynarodowych planów wychodzenia z kryzysu;
10. uważa, że zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn poziom zatrudnienia jest niższy na obszarach wiejskich i że w związku z tym osoby tam żyjące znajdują się w gorszej sytuacji z powodu braku szans na zatrudnienie wysokiej jakości; ponadto wiele kobiet nie pracuje na oficjalnym rynku pracy, nie są zatem rejestrowane jako bezrobotne, co niesie ze sobą problemy finansowe i prawne dotyczące praw związanych z macierzyństwem, zwolnieniami chorobowymi oraz nabywaniem praw emerytalnych;
11. podkreśla, że obecny kryzys gospodarczy odniósł negatywne skutki dla pracowników; chociaż w ostatnich latach znacząco zwiększył się poziom wykształcenia wśród kobiet, a liczba kobiet wśród absolwentów szkół wyższych jest obecnie większa niż mężczyzn, kobiety są nadal często zmuszone do zajmowania drugorzędnych i gorzej płatnych stanowisk;
12. podkreśla, że zbyt wysoka jest liczba kobiet pracujących dorywczo, na podstawie niedobrowolnych umów o pracę w ograniczonym wymiarze godzin i doświadczających ubóstwa, i w związku z tym wzywa państwa członkowskie do zagwarantowania, żeby strategie polityczne na rzecz osiągnięcia wytyczonego na 2020 r. celu UE w zakresie walki z ubóstwem i wspierania włączenia społecznego byłyby ukierunkowane na kobiety proporcjonalnie do odsetka osób żyjących w ubóstwie, jaki stanowią;
13. przypomina, że nadal utrzymuje się nierówność między kobietami i mężczyznami, pomimo rosnącego udziału kobiet w rynku pracy; podkreśla, że kryzys gospodarczy i finansowy musi być postrzegany jako okazja do przedstawienia nowych, innowacyjnych propozycji w zakresie wskaźnika zatrudnienia, poziomu wynagrodzenia, czasu pracy oraz zajmowania stanowisk kierowniczych;
14. zwraca uwagę na pozytywny wpływ równości mężczyzn i kobiet na rozwój gospodarczy; zauważa, że według obliczeń zawartych w wielu badaniach PKB wzrósłby o 30 %, gdyby wskaźnik zatrudnienia, zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy i wydajność kobiet były zbliżone do wartości tych samych czynników dotyczących mężczyzn;

Wtorek, 8 marca 2011 r.

15. przypomina, że pojawienie się nowych sektorów z dużym potencjałem tworzenia miejsc pracy, takich jak ekologia, ochrona środowiska czy nowe technologie, powinno być uwzględnione przy określaniu polityki zatrudnienia; podkreśla w związku z tym, że kobiety mają do odegrania ważną rolę w tych sektorach; wzywa państwa członkowskie do zachęcania dziewcząt, aby nie pomijały one tych zawodów; wzywa Komisję Europejską do zapewnienia ciągłej komunikacji na temat tych nowych perspektyw;
16. wzywa państwa członkowskie, by przy wsparciu Komisji i przez intensyfikację już prowadzonych działań sprzyjały udziałowi kobiet w kształceniu zawodowym w ramach uczenia się przez całe życie, w kontekście dążenia do zrównoważonej gospodarki z naciskiem na sektor MŚP, co zwiększy szanse na zatrudnienie pracowników-kobiet;
17. nawołuje do wspierania dostępu kobiet do większych możliwości w edukacji, szkoleniu zawodowym i zatrudnieniu w nietradycyjnych sektorach oraz na wyższych stanowiskach;
18. wzywa Komisję, by zachęcała do konsultacji z partnerami społecznymi w celu rozważenia takich kwestii, jak przejrzystość wynagrodzeń, warunki umów o pracę w ograniczonym wymiarze godzin i umów na czas określony dla kobiet, i w celu zachęcania kobiet do podejmowania zatrudnienia w „zielonych” i innowacyjnych sektorach;
19. przypomina, że przedsiębiorstwa gospodarki społecznej (fundacje, ubezpieczenia wzajemne, spółdzielnie) mogą odegrać zasadniczą rolę w odnowie gospodarczej oraz że ich pracownikami są w większości kobiety; zachęca państwa członkowskie do poważnego rozważenia tego typu działalności przy opracowywaniu polityki odnowy;
20. podkreśla znaczenie, jakie ma rozwinięcie prawnej koncepcji wspólnej własności, aby zagwarantować pełne uznanie praw kobiety w sektorze rolnictwa, odpowiednią ochronę w zakresie zabezpieczeń społecznych i uznanie dla ich pracy, a w razie konieczności zmianę rozporządzenia w sprawie Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich (EFRROW), aby umożliwić, podobnie jak w przypadku Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), realizację pozytywnych działań na rzecz kobiet w przyszłym okresie planowania 2014-2020, co było wykonalne we wcześniejszych okresach, ale nie w obecnym, i co będzie miało korzystny wpływ na zatrudnienie kobiet na obszarach wiejskich;
21. podkreśla, że likwidacja różnic płacowych jest priorytetem i wyraża w związku z tym ubolewanie, że Komisja Europejska nie rozpoczęła wystarczających działań, żeby ponownie rozpocząć debatę na szczeblu europejskim, np. dokonując przeglądu obowiązującego prawodawstwa w oparciu o zasadę równości wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami, o co Parlament Europejski wystąpił w swojej rezolucji z dnia 18 listopada 2009 r.;
22. wzywa państwa członkowskie do nasilenia działań na rzecz zapobiegania segregacji rynków pracy ze względu na płeć i przeciwdziałania zjawisku częstego zatrudniania kobiet w gorzej opłacanych zawodach przez pobudzanie zainteresowania chłopców i dziewcząt w szkole szerokim wachlarzem możliwych zawodów i przez zwiększanie możliwości szkoleniowych dla kobiet, tak aby umożliwić im dostosowywanie się do zmian na rynkach pracy w trakcie całej kariery zawodowej; wyraża głębokie zaniepokojenie w związku z panującą obecnie niesprawiedliwą sytuacją, w której kobieta w UE – po ponad pięćdziesięciu latach od wprowadzenia w traktatach zasady równego wynagrodzenia za tę samą pracę – musiałaby pracować przeciętnie 418 dni kalendarzowych, by zarobić tyle, ile przez rok kalendarzowy zarabia mężczyzna;
23. kładzie nacisk na konieczność zastosowania pilnych środków do walki z dyskryminacją w zakresie płac, czy to przez zmianę obowiązującej dyrektywy, czy opracowanie wieloetapowych planów sektorowych z precyzyjnie wyznaczonymi celami, takimi jak zmniejszenie różnic płacowych do 0,5 % w 2020 r., tak aby wyeliminować dyskryminację bezpośrednią i pośrednią, czy też przez wspieranie układów zbiorowych, kształcenie doradców ds. równości, zajęcie się nierównym podziałem niewynagradzanej pracy między mężczyznami i kobietami oraz opracowanie planów dotyczących równości w przedsiębiorstwach i innych miejscach pracy; uważa, że przejrzysta struktura płac powinna być standardową praktyką, aby umocnić pozycje negocjacyjne kobiet pracujących;
24. wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do wprowadzenia środków mających na celu zaradzenie obecnemu paradoksowi, jakim jest fakt, że kobiety nadal otrzymują niższe od mężczyzn wynagrodzenia, chociaż są bardziej wykształcone; podkreśla, że należy w pełni wykorzystać potencjał karier kobiet, aby zapewnić lepszy wzrost gospodarczy i prawdziwy zrównoważony rozwój;

Wtorek, 8 marca 2011 r.

25. podkreśla, że własne dochody kobiet i płatna praca wysokiej jakości nadal są kluczem do ich niezależności ekonomicznej i do większej równości między kobietami a mężczyznami w całym społeczeństwie;
26. zachęca państwa członkowskie, aby krajowe systemy emerytalne oparte były na zasadzie równości kobiet i mężczyzn, zarówno z punktu widzenia wieku, jak i wysokości świadczeń;
27. apeluje do państw członkowskich UE o należyte wdrożenie przepisów dotyczących równej płacy za taką samą pracę, a także wzywa Komisję do stosowania sankcji wobec tych państw członkowskich, które nie stosują się do tego obowiązku;
28. podkreśla, że równość płci nie jest tylko kwestią różnorodności i równości społecznej; jest ona również jednym z niezbędnych warunków do osiągnięcia celów trwałego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społecznej, zgodnie z założeniami strategii UE -2020; wzywa zatem Komisję do wzmocnienia wymiaru płci we wszystkich częściach strategii UE -2020, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki płci, oraz do podjęcia określonych działań i wyznaczenia określonych celów na rzecz równości płci w ramach wszystkich działań zmierzających do poprawy europejskiej strategii zatrudnienia;
29. zwraca się do Komisji, Rady i państw członkowskich, aby wspierały w pierwszej kolejności wiążące wnioski w dziedzinie równouprawnienia kobiet i mężczyzn zamiast niewiążących strategii i dokumentów politycznych w tym zakresie;
30. uważa, że Komisja i państwa członkowskie powinny opracować instrumenty szkolenia i realizacji, które pozwolą wszystkim zainteresowanym stronom należycie uwzględnić perspektywę opartą na równych szansach dla kobiet i mężczyzn w dziedzinach swoich kompetencji, łącznie z oceną szczególnego wpływu polityki na kobiety i mężczyzn;
31. podkreśla znaczenie, jakie ma opracowanie ilościowych i jakościowych wskaźników oraz zgromadzenie danych statystycznych z podziałem na płeć, które będą wiarygodne, porównywalne i dostępne w razie potrzeby, i które będą wykorzystywane przy monitorowaniu stosowania zasady włączania perspektywy płci do wszystkich dziedzin polityki;
32. uważa, że należy priorytetowo traktować walkę na rzecz likwidacji ubóstwa poprzez przeglądy strategii politycznych w zakresie makroekonomii, spraw walutowych, społecznych i w zakresie pracy, aby zapewnić kobietom sprawiedliwość gospodarczo-społeczną; należy ponownie rozważyć metody stosowane do określenia stopy ubóstwa i rozwinąć strategie mające na celu wspieranie sprawiedliwego podziału dochodów, zapewnienie minimalnych dochodów, godziwe wynagrodzenia i reformy, utworzenie większej liczby wysokiej jakości miejsc pracy, dających określone prawa i przeznaczonych dla kobiet, zapewnienie wszystkim kobietom i dziewczętom dostępu do wysokiej jakości usług publicznych, poprawę opieki społecznej i odpowiednich usług lokalnych, takich jak żłobki, przedszkola, ośrodki opieki dziennej, domy kultury i rekreacji oraz ośrodki udzielające wsparcia rodzinom;
33. z zadowoleniem przyjmuje uruchomienie przez Komisję ogólnounijnej kampanii na rzecz wyrównania różnicy płac kobiet i mężczyzn; zauważa, że nierówności płac między mężczyznami i kobietami wciąż jednak istnieją, w związku z czym apeluje, aby rozpocząć refleksję o zasięgu europejskim, mającą na celu zwalczanie stereotypów związanych z rolami odpowiednio mężczyzn i kobiet; w związku z tym podkreśla znaczenie, jakie ma prowadzenie kampanii uwrażliwiających w szkołach, ośrodkach pracy i ośrodkach komunikacji dla zwalczania nadal istniejących stereotypów opartych na płci, a w szczególności obrazów uwłaczających godności; podkreśla, że kampanie te powinny uwypuklać rolę, jaką mężczyźni odgrywają w zapewnieniu sprawiedliwego podziału obowiązków rodzinnych i równowagi między pracą a życiem prywatnym;
34. z uwagi na przemiany demograficzne dostrzega konieczność zmobilizowania potencjału kobiet i zwiększenia ich zatrudnienia, żeby osiągnąć cel zatrudnienia na poziomie 75 % kobiet i mężczyzn pomiędzy 20 a 64 rokiem życia, jak ustalono w strategii UE -2020; jednocześnie uważa, że obywatele powinni mieć swobodę wyboru w kwestii posiadania dzieci i że równowaga między życiem zawodowym i rodzinnym jest zasadniczym warunkiem dla zwiększania obecności kobiet w rynku pracy;
35. domaga się, aby poczynione zostały konkretne propozycje mające na celu godzenie życia zawodowego z prywatnym, szczególnie w dziedzinie opieki nad osobami zależnymi oraz nad dziećmi;



Wtorek, 8 marca 2011 r.

36. podkreśla, że Komisja i państwa członkowskie powinny doceniać, wspierać i umacniać rolę kobiet w gospodarce społecznej ze względu na wysoki wskaźnik zatrudnienia kobiet w tym sektorze oraz na znaczenie usług oferowanych przez tę gospodarkę dla wspierania godzenia życia zawodowego i prywatnego;
37. wzywa Komisję Europejską o czuwanie nad tym, żeby europejskie przepisy dotyczące godzenia życia zawodowego i prywatnego były odpowiednio transponowane przez państwa członkowskie poprzez dostosowywanie warunków pracy między kobietami i mężczyznami;
38. stwierdza, że praca w niepełnym wymiarze godzin może negatywnie wpływać na osobistą sytuację zatrudnionych, np. utrudniając rozwój kariery i prowadząc do ubóstwa wśród ludzi starszych, lub też wymagać ze względu na niskie dochody dodatkowej pomocy państwa na utrzymanie na wypadek choroby lub bezrobocia;
39. podkreśla znaczenie, jakie mają kampanie komunikacyjne, których celem jest zatarcie różnic w zakresie płci między zawodami i rodzajami działalności tradycyjnie wykonywanymi przez mężczyzn i kobiety; w związku z tym zachęca państwa członkowskie do rozważenia roli języka w utrwalaniu stereotypów, w szczególności za pomocą żeńskich lub męskich form nazw niektórych zawodów;
40. zachęca instytucje publiczne i prywatne do wprowadzenia do regulaminów wewnętrznych planów na rzecz równości, zawierających konkretne cele w krótko-, średnio- i długoterminowej perspektywie, oraz do corocznego podsumowywania praktycznej realizacji tych celów;
41. domaga się, aby poczynione zostały konkretne propozycje mające na celu lepsze godzenie życia zawodowego z prywatnym, przez dążenie do zapewnienia większego dzielenia się obowiązkami zawodowymi, rodzinnymi i społecznymi między kobietami i mężczyznami, szczególnie w dziedzinie opieki nad osobami zależnymi oraz nad dziećmi;
42. zachęca państwa członkowskie do wspierania zatrudnienia dla grupy społecznej będącej w trudnej sytuacji, jaką tworzą „kobiety w ciąży lub matki, które same ponoszą obciążenia rodzinne”, przez sprzyjanie godnemu i stabilnemu zatrudnieniu umożliwiającego tej grupie godzenie życia rodzinnego z zawodowym;
43. uważa, że aby umożliwić lepsze łączenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi, należy usprawnić system urlopów wychowawczych i rodzicielskich; apeluje zatem do Rady o szybkie przyjęcie wspólnego stanowiska w sprawie stanowiska Parlamentu Europejskiego z dnia 20 października 2010 r. <sup>(1)</sup> w sprawie przeglądu dyrektywy Rady 92/85/EWG;
44. zwraca się do państw członkowskich o zachęcanie do tworzenia lub doskonalenia struktur opieki nad dziećmi, takich jak żłobki czy świetlice, a także ośrodki dla ludzi starszych i innych osób niesamodzielnych, żeby stały się przystępne, wysokiej jakości i dostosowane do pracy w pełnym wymiarze godzin dla jak największej liczby osób; jest zdania, że struktury te stanowią niemałe wsparcie dla rodziców i powinny umożliwić im dostęp do rynku pracy;
45. podkreśla, że rodzina stanowi fundament naszego społeczeństwa i jest nierozłącznie związana z przekazywaniem wartości i solidarną współegzystencją; podkreśla, że ważnym krokiem dla zapewnienia równowagi między życiem zawodowym i prywatnym i zwiększenia równego udziału kobiet i mężczyzn w rynku pracy, edukacji i szkoleniach jest wprowadzenie elastycznych godzin pracy i zapewnienie możliwości telepracy, a także zwiększenie dostępności opieki nad dziećmi i profesjonalizacja opieki domowej nad osobami starszymi; wyraża ubolewanie, że brak odpowiednich systemów urlopowych, systemów urlopów rodzicielskich i elastycznych form zatrudnienia dla obojga rodziców często uniemożliwia kobietom aktywne uczestnictwo w rynku pracy lub podjęcie pracy w pełnym wymiarze godzin; uważa, że wymaga to również zmiany kultury biznesowej przedsiębiorstw w zakresie zatrudniania kobiet; w związku z tym wzywa Radę, Komisję i państwa członkowskie, aby zapobiegały powodowanemu przez kryzys gospodarczy i finansowy zjawisku ograniczania świadczeń i usług socjalnych w zakresie opieki nad dziećmi oraz pomocy dla osób starszych i znajdujących się w trudnej sytuacji;

<sup>(1)</sup> Teksty przyjęte, P7\_TA(2010)0373.

Wtorek, 8 marca 2011 r.

46. przypomina Komisji i państwom członkowskim, że konieczne jest podjęcie pozytywnych działań na rzecz kobiet i mężczyzn, w szczególności mających na celu ułatwienie im powrotu do pracy po okresie poświęconym rodzinie (wychowywanie dzieci lub opieka nad chorym lub niepełnosprawnym krewnym), przez sprzyjanie strategiom politycznym na rzecz (ponownego) wejścia na rynek pracy, aby umożliwić im odzyskanie niezależności finansowej;

47. podkreśla znaczenie i kluczową rolę edukacji we wpajaniu dzieciom już od najmłodszych lat pojęcia równości między mężczyznami i kobietami oraz w nauce akceptowania różnych kultur i rozumienia skutków dyskryminacji i uprzedzeń; zachęca państwa członkowskie do prowadzenia przez cały czas trwania nauki szkolnej programów edukacyjnych, a także informacyjnych i uwrażliwiających mających na celu propagowanie wartości zawartych a Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, a zwłaszcza jej art. 23;

48. podkreśla konieczność pozostawienia młodym ludziom możliwości dokonywania wyboru ich drogi zawodowej; przypomina w związku z tym, że ważne jest, aby nauczyciele nie kierowali automatycznie swoich uczniów na ścieżki zawodowe w oparciu o seksistowskie stereotypy i aby kładzono silny nacisk na różnorodne możliwości pracy zawodowej;

49. zachęca państwa członkowskie do dopilnowania, za pośrednictwem programów zwiększania świadomości realizowanych w ramach systemu edukacji, aby dziewczęta nie były automatycznie kierowane w stronę zawodów i karier tradycyjnie kobiecych;

50. podkreśla potrzebę zintensyfikowania wysiłków podejmowanych na szczeblu europejskim na rzecz zwiększenia obecności kobiet w sferach politycznych; w związku z tym popiera zatrudnianie kobiet we wszystkich instytucjach europejskich, zwłaszcza na stanowiskach kierowniczych; podkreśla, że należy podejmować dodatkowe wysiłki na szczeblach krajowych, regionalnych i gminnych; wzywa do określenia wiążących celów gwarantujących równą reprezentację kobiet i mężczyzn; wskazuje w związku z tym na pozytywne skutki, jakie ma dla reprezentacji kobiet stosowanie parytetu płci; wskazuje w związku z tym na pozytywne skutki, jakie ma zastosowanie parytetu płciowego w wyborach dla reprezentowania kobiet;

51. przypomina, że jedynie w 3 % dużych przedsiębiorstwach kobieta stoi na czele najwyższego organu decyzyjnego; podkreśla w związku z tym przykład Norwegii, która od 2003 r. z powodzeniem stosuje politykę minimalnego wymaganego udziału kobiet, aby wprowadzić parytety w zarządach przedsiębiorstw, oraz że za przykładem tym poszła już Hiszpania i Francja; wzywa państwa członkowskie do podejmowania skutecznych działań, takich jak parytety, zapewniających większą reprezentatywność kobiet w dużych, notowanych na giełdzie przedsiębiorstwach oraz generalnie w zarządzie przedsiębiorstw, zwłaszcza tych z udziałem państwa;

52. podkreśla, że w celu przeciwdziałania niesprawiedliwemu traktowaniu za względu na płeć w kontekście zatrudnienia konieczne jest stworzenie w państwach członkowskich zakładowych i sektorowych prawnie uzasadnionych programów równości płci, inicjowanych i kontrolowanych przez partnerów społecznych;

53. podkreśla, że państwa członkowskie powinny przyjąć środki, szczególnie w drodze przepisów prawnych, wyznaczające wiążące cele zapewniające zrównoważoną obecność kobiet i mężczyzn na kierowniczych stanowiskach w przedsiębiorstwach, administracji publicznej i organach politycznych;

54. wzywa państwa członkowskie do zidentyfikowania przedsiębiorstw, które propagują równość między mężczyznami i kobietami oraz równowagę między życiem zawodowym, rodzinnym i prywatnym, a także do szerokiego rozpowszechniania najlepszych praktyk, m.in. za pośrednictwem izb przemysłowo-handlowych;

55. z zadowoleniem przyjmuje ogólną debatę na temat zwiększenia udziału kobiet na stanowiskach kierowniczych w gospodarce i zachęca do wprowadzenia w tym celu w przedsiębiorstwach dobrowolnej gwarantowanej liczby miejsc, opartej na udziale kobiet i mężczyzn w strukturze pracowników;

Wtorek, 8 marca 2011 r.

56. zwraca się o podjęcie działań na szczeblu krajowym i europejskim, mających na celu wspieranie ducha przedsiębiorczości wśród kobiet poprzez utworzenie struktur szkoleniowych oraz doradczych struktur w dziedzinie zawodowo-prawnej oraz poprzez ułatwianie dostępu do publicznego i prywatnego finansowania;

57. zachęca do regularnej wymiany informacji i doświadczeń między podmiotami propagującymi równość płci, aby wdrażać dobre praktyki w społeczeństwie na szczeblach europejskim, krajowym, regionalnym i lokalnym zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym;

58. wzywa państwa członkowskie i Komisję Europejską do zwrócenia szczególnej uwagi na grupy kobiet znajdujących się w trudnej sytuacji: niepełnosprawnych, starszych, migrantek, lesbijek, kobiet biseksualnych i transgenderycznych, czy też kobiet należących do mniejszości, gdyż wszystkie one reprezentują szczególne grupy wymagające wprowadzenia środków dostosowanych do ich sytuacji; wzywa Komisję do zapewnienia ciągłości, tak aby europejski rok 2011, poświęcony wolontariatowi, sprzyjał również promowaniu równości między mężczyznami i kobietami;

59. wzywa Komisję do wspierania państw członkowskich, które poprawiają perspektywy zawodowe kobiet w trudnej sytuacji, takich jak imigrantki, kobiety z mniejszości etnicznych, kobiety niepełnosprawne i samotne matki, zwiększając tym samym ich szansę na ekonomiczną niezależność w codziennym życiu, dzięki ułatwianiu im dostępu do edukacji i wykształcenia zawodowego; wskazuje na wieloraką dyskryminację imigrantek, które doświadczają dyskryminacji nie tylko ze względu na płeć, ale również ze względu na pochodzenie etniczne, rasę, a często również wiek;

60. zwraca się do krajowych, regionalnych i lokalnych organów kompetentnych w dziedzinie równości o wprowadzenie zintegrowanego podejścia, aby lepiej reagować wobec przypadków wielorakiej dyskryminacji i lepiej zarządzać takimi przypadkami; nalega również, aby wymienione organy proponowały sędziom, prawnikom i ogólnie personelowi szkolenia, które pozwolą im rozpoznawać przypadki wielorakiej dyskryminacji, zapobiegać im i zarządzać nimi;

61. przypomina, że kobiety niepełnosprawne są często dyskryminowane w różnych obszarach życia społecznego, kulturalnego, politycznego i zawodowego; wzywa Komisję i państwa członkowskie do wystąpienia z konkretnymi propozycjami mającymi na celu polepszenie ich sytuacji;

62. wzywa Komisję Europejską i państwa członkowskie do zwrócenia szczególnej uwagi na kobiety romskie przy wdrażaniu europejskiej strategii na rzecz integracji Romów;

63. zauważa, że osoby transgenderyczne pozostają grupą wysoce zmarginalizowaną i wiktymizowaną, którą dotyka wysoki poziom stygmatyzacji, wykluczenia i przemocy, o czym informuje Agencja Praw Podstawowych; zdecydowanie zachęca Komisję Europejską i państwa członkowskie do realizacji zalecenia tej Agencji dotyczącego silniejszej i wyraźniejszej ochrony przed dyskryminacją na tle tożsamości płciowej;

64. opowiada się za dostępem kobiet i mężczyzn do odpowiednich informacji i wsparcia w dziedzinie opieki nad zdrowiem reprodukcyjnym, a także podkreśla, że kobiety powinny mieć te same prawa i możliwości co mężczyźni w zakresie dostępu do usług w tej dziedzinie; podkreśla, że kobiety powinny mieć kontrolę nad swoimi prawami seksualnymi i rozrodczymi, szczególnie poprzez łatwy dostęp do środków antykoncepcyjnych i możliwość aborcji; wzywa państwa członkowskie i Komisję Europejską do realizacji środków i działań uświadamiających mężczyznom ich odpowiedzialność w kwestiach seksualnych i rozrodczych;

65. przypomina, że przemoc wobec kobiet jest główną przeszkodą w zapewnieniu równości między kobietami i mężczyznami; wzywa Komisję do podjęcia prac nad przygotowaniem projektu kompleksowej dyrektywy w sprawie przeciwdziałania wszelkim formom przemocy – fizycznej, seksualnej czy psychologicznej – wobec kobiet, i zwalczania tej przemocy, w szczególności handlu kobietami;

Wtorek, 8 marca 2011 r.

66. wyraża zadowolenie z powodu podejmowanych na szczeblu UE i krajowym działań zwalczających przemoc wobec kobiet, ale podkreśla, że zjawisko to pozostaje nadal dużym problemem bez rozwiązania, a także ponagla państwa członkowskie do podjęcia działań na rzecz zapewnienia dostępu do usług mających na celu zapobieżenie przemocy na tle płci oraz ochronę kobiet przed taką przemocą, bez względu na ich status prawny, rasę, wiek, orientację seksualną, pochodzenie etniczne czy religię; wyraża uznanie dla wszczęcia debaty nad tego rodzaju przemocą, owocującej m.in. ustanowieniem europejskiego nakazu ochrony i dyrektywy w sprawie zwalczania handlu ludźmi; zachęca kolejne prezydencje Unii do kontynuowania tej drogi; podkreśla, że Rada i Komisja powinny zatwierdzić osiągnięte w Parlamencie Europejskim porozumienie w sprawie europejskiego nakazu ochrony, aby dyrektywa jak najszybciej weszła w życie;

67. ponownie zwraca się do Komisji Europejskiej o utworzenie w ciągu najbliższych czterech lat europejskiego roku zwalczania przemocy wobec kobiet; przypomina, że środek ten pozwoli uczulić obywateli europejskich na przemoc wobec kobiet i zmobilizować rządy do działania przeciwko takiej przemocy;

68. podkreśla, że należy przeprowadzić szeroko zakrojone badanie, obejmujące wszystkie kraje UE, stosując taką samą metodę, aby poznać zasięg problemu; podkreśla ważną rolę, jaką odegra w tym zakresie Europejskie Obserwatorium Przemocy wobec Kobiet, które udostępni wysokiej jakości statystyki na poparcie politycznych środków zwalczania tej plagi społecznej;

69. wzywa państwa członkowskie do zapewnienia lepszego szkolenia i współpracy personelu zdrowotnego, socjalnego, policyjnego i sądowego oraz do tworzenia struktur przystosowanych do zajmowania się przypadkami przemocy wobec kobiet, w tym rzadkimi przypadkami poważnej przemocy psychologicznej czy fizycznej, jak np. oblewanie kwasem;

70. podkreśla, że ważne jest, aby państwa członkowskie oraz regionalne i lokalne organy podjęły działania ułatwiające kobietom, które padły ofiarami przemocy ze względu na płeć, powrót na rynek pracy za pomocą instrumentów takich jak EFS lub program PROGRESS;

71. stwierdza, że należy ulepszyć systemy współpracy udziału organizacji kobiet i ogólnie społeczeństwa obywatelskiego w procesach włączania tematyki płci do polityki;

72. podkreśla konieczność włączenia tematyki płci i zwalczania przemocy ze względu na płeć do polityki zewnętrznej i polityki współpracy na rzecz rozwoju, prowadzonych przez Unię Europejską;

73. wzywa Komisję Europejską, aby zachęcała państwa członkowskie do promowania takiego prezentowania wizerunku kobiety w mediach, a zwłaszcza w treściach reklamowych i marketingowych, który wyrażałby szacunek dla godności oraz dla różnorodności ról i tożsamości kobiecych;

74. zwraca się do Komisji i władzy budżetowej, aby przy sporządzaniu budżetów i nowych wieloletnich ram finansowych UE kierowały się kryteriami uwzględniania problematyki płci w procesie budżetowym; zachęca państwa członkowskie do pójścia za tym przykładem przy sporządzaniu krajowych budżetów publicznych;

75. zobowiązuje przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie, Komisji oraz rządóm państw członkowskich.