

Quinta-feira, 19 de Janeiro de 2006

P6\_TA(2006)0029

## **Futuro da Estratégia de Lisboa, na perspectiva do género**

### **Resolução do Parlamento Europeu sobre o futuro da Estratégia de Lisboa, na perspectiva do género (2004/2219(INI))**

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta a Declaração de Pequim e a Plataforma de Acção adoptada em 15 de Setembro de 1995 pela Quarta Conferência Mundial das Mulheres sobre Igualdade, Desenvolvimento e Paz e as suas resoluções de 21 de Setembro de 1995 <sup>(1)</sup> sobre o mesmo assunto e de 18 de Maio de 2000 sobre o seguimento dado à Plataforma de Acção de Pequim <sup>(2)</sup>,
- Tendo em conta as conclusões dos Conselhos Europeus de Lisboa, de 23 e 24 de Março de 2000, de Estocolmo, de 23 e 24 de Março de 2001, de Barcelona, de 15 e 16 de Março de 2002, de Bruxelas, de 20 e 21 de Março de 2003, e de Bruxelas, de 25 e 26 de Março de 2004,
- Tendo em conta o artigo 2.º, o n.º 2 do artigo 3.º e o artigo 141.º do Tratado CE,
- Tendo em conta a Estratégia-Quadro da Comunidade para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2001-2005) (COM(2000)0335), os programas de trabalho da Comissão para 2001, 2002, 2003, 2004 e 2005 (COM(2001)0119, COM(2001)0773, COM(2003)0047, SEC(2004)0911 e SEC(2005)1044) e os relatórios anuais sobre a igualdade entre mulheres e homens relativos a 2000, 2001, 2002, 2004 e 2005 (COM(2001)0179, COM(2002)0258, COM(2003)0098, COM(2004)0115, e COM(2005)0044),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão ao Conselho Europeu da Primavera de 2005 intitulada «Trabalhando juntos para o crescimento e o emprego. Um novo começo para a Estratégia de Lisboa» (COM(2005)0024),
- Tendo em conta o relatório intitulado «Emprego, emprego, emprego. Criar mais postos de trabalho na Europa», de Novembro de 2003, da «Task-force» para o emprego, presidida pelo Sr. Wim Kok,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 9 de Março de 2004, sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada <sup>(3)</sup>,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 11 de Fevereiro de 2004, sobre a organização do tempo de trabalho <sup>(4)</sup>,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 13 de Março de 2003, sobre a integração da perspectiva do género no Parlamento Europeu <sup>(5)</sup>,
- Tendo em conta os indicadores estruturais,
- Tendo em conta o artigo 45.º do seu Regimento,
- Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros (A6-0402/2005),

<sup>(1)</sup> JO C 269 de 16.10.1995, p. 146.

<sup>(2)</sup> JO C 59 de 23.2.2001, p. 258.

<sup>(3)</sup> JO C 102 E de 28.4.2004, p. 492.

<sup>(4)</sup> JO C 97 E de 22.4.2004, p. 566.

<sup>(5)</sup> JO C 61 E de 10.3.2004, p. 384.

**Quinta-feira, 19 de Janeiro de 2006**

- A. Considerando que o Conselho Europeu de Lisboa aprovou objectivos estratégicos visando fazer da União a economia do conhecimento mais dinâmica e competitiva do mundo, capaz de um crescimento económico sustentável, de coesão social e de redução da pobreza; que o Conselho Europeu de Gotemburgo de 15 e 16 de Junho de 2001 inscreveu a Estratégia de Lisboa numa estratégia de desenvolvimento sustentável e reconheceu os seus três pilares complementares, o económico, o social e o ambiental,
- B. Considerando que, em Lisboa, foi claramente assumido o compromisso de atingir o pleno emprego até 2010, com empregos de alta qualidade, uma maior coesão social e um nível mais elevado de inclusão social,
- C. Considerando que, na Estratégia de Lisboa, a inclusão social diz respeito especialmente às mulheres e à sua necessidade de participarem plenamente em todos os aspectos da vida; que uma sociedade de inclusão se baseia na igualdade, na solidariedade, na liberdade, no desenvolvimento sustentável e na justiça, com acesso aos direitos, recursos, bens, serviços, à informação e a oportunidades,
- D. Considerando que a revisão intercalar da Estratégia de Lisboa volta a centrar os objectivos no crescimento e no emprego, e preconiza uma nova forma de governação,
- E. Considerando que, dada a ligação patente entre a Plataforma de Acção de Pequim e a Estratégia de Lisboa, é absolutamente necessário recorrer ao potencial de produção da mão-de-obra europeia para alcançar os objectivos estratégicos globais, simultaneamente de Pequim e de Lisboa,
- F. Considerando que a Estratégia de Lisboa implementou indicadores e objectivos comuns que exigem uma avaliação regular para melhor identificar os progressos realizados e os desafios a enfrentar,
- G. Considerando que o Conselho Europeu de Lisboa estabeleceu o objectivo, a atingir até 2010, de uma taxa de emprego de 60 % para as mulheres; que o Conselho Europeu de Estocolmo acrescentou um objectivo intermédio, para o final de 2005, de uma taxa de emprego das mulheres de 57 % e aditou um objectivo de 55 % para os trabalhadores idosos, tanto homens como mulheres,
- H. Considerando que a taxa de emprego das mulheres registou um ligeiro aumento e atingiu, em 2003, os 55,1 % na União Europeia alargada; que, entretanto, a sua progressão abrandou; que a taxa de emprego das mulheres idosas se mantém particularmente baixa, nomeadamente devido ao facto de em muitos casos terem cessado a sua actividade profissional para assumirem responsabilidades familiares, o que tem incidências negativas, não só nos seus direitos de reforma, como em matéria de seguros, além de as tornar mais vulneráveis ao risco de pobreza,
- I. Considerando que os novos empregos criados para as mulheres são geralmente precários e mal remunerados,
- J. Considerando que a Comissão estima que é necessário criar, na União Europeia alargada a vinte e cinco Estados-Membros, cerca de 22 milhões de empregos para alcançar os objectivos gerais de Lisboa em matéria de emprego,
- K. Considerando que o risco de pobreza e de exclusão social, especialmente acentuado no caso das mulheres, está estreitamente associado ao desemprego prolongado e aos trabalhos não remunerados, que, em geral, são suportados pelas mulheres,
- L. Sublinhando que os direitos de reforma são bastante mais reduzidos para as mulheres do que para os homens, devido à participação limitada daquelas no mercado de trabalho, e que certos Estados-Membros têm procedido à adaptação dos seus regimes, atribuindo direitos de reforma por períodos passados a educar os filhos ou a cuidar de pessoas dependentes idosas ou portadoras de deficiência,

Quinta-feira, 19 de Janeiro de 2006

- M. Considerando que, sendo a integração efectiva e responsável dos imigrantes no mercado de trabalho e na sociedade um dos factores cruciais para alcançar os objectivos de Lisboa, a perspectiva do género está amplamente ausente das políticas de integração, o que impede a plena utilização do potencial dos imigrantes no mercado de trabalho,
- N. Considerando que o abrandamento da economia mundial e o desafio demográfico com que se defronta a União Europeia incitam a explorar o melhor possível o potencial de mão-de-obra feminina,
- O. Considerando que persistem muitas disparidades entre as mulheres e os homens, nomeadamente no que respeita à diferença de remunerações, ao acesso ao mercado de trabalho e à progressão neste último, à educação pós-universitária e à formação ao longo da vida, assim como aos direitos de reforma,
- P. Considerando que, na União Europeia alargada, a média da diferença de remunerações é de 15 %, mas que, consoante os países, pode atingir, inclusivamente, 33 %; que, na prática, ao longo dos últimos 30 anos não foi efectuado qualquer progresso na aplicação do princípio de «a trabalho igual, salário igual»; que a redução dessa diferença constitui um meio de tornar mais aliciante o trabalho para as mulheres, contribuindo assim para o aumento da sua taxa de emprego e para o pleno aproveitamento dos investimentos em capital humano,
- Q. Considerando que a promoção do espírito empresarial e do trabalho independente figura no cerne da estratégia europeia para o emprego, e que as estatísticas revelam que as trabalhadoras independentes correspondem a 28 % do total, enquanto que as mulheres dirigentes de empresas com assalariados representam somente 2,5 % (contra 8 % de homens),
- R. Considerando que o nível de formação das mulheres tende a ultrapassar o dos homens (existem 58 % de mulheres entre os diplomados do ensino superior, dos quais 41 % para os doutorados); que as mulheres continuam a ser em maior número no prosseguimento de estudos; que são cada vez mais diplomadas, formadas e qualificadas, embora continuem a deparar com mais dificuldades no acesso ao emprego e a ser alvo de discriminações na promoção profissional e nos salários,
- S. Considerando que a educação e a formação ao longo da vida contribuem para o desenvolvimento pessoal das mulheres e dos homens e lhes permitem uma adaptabilidade no mercado de trabalho face aos desafios da sociedade do conhecimento,
- T. Considerando que, na maioria dos países europeus, os sistemas de ensino e de formação profissional se caracterizam por taxas de participação feminina excepcionalmente baixas nos ciclos de estudos no domínio das novas tecnologias, da informação e da comunicação (inferiores a 20 %), o que origina taxas ainda mais baixas no caso de mulheres que fundam as suas próprias empresas e de mulheres que ocupam lugares de responsabilidade neste sector, o que prejudica a sua competitividade no mercado de trabalho,
- U. Considerando que o Conselho Europeu de Lisboa reconheceu a importância de aumentar a igualdade de oportunidades em todos os domínios, permitindo, nomeadamente, a conciliação entre vida familiar e profissional; que o Conselho Europeu de Barcelona estabeleceu objectivos quantificados para 2010 no que respeita à criação de estruturas de acolhimento, pelo menos para 90 % das crianças entre os três anos e a idade da escolaridade obrigatória, e, no mínimo, para 33 % das crianças com menos de três anos, tanto nas cidades como em meio rural,
- V. Considerando que a ausência de dados e de estatísticas suficientes nos Estados-Membros sobre a criação de estruturas de guarda de crianças e de pessoas dependentes dificulta a avaliação da aplicação das medidas em causa,

**Quinta-feira, 19 de Janeiro de 2006**

- W. Considerando que os Estados-Membros revelam disparidades importantes nas questões essenciais associadas à conciliação entre vida profissional e vida familiar, tanto no plano dos princípios de base como no da respectiva aplicação – licença parental (direito transferível ou não, duração), licença de maternidade, licenças com ou sem vencimento, etc. – o que suscita confusões, em termos de recenseamento e de estudo dos direitos correspondentes ao nível europeu, assim como de intercâmbio de boas práticas,
- X. Considerando que a organização do tempo de trabalho pode contribuir para aumentar a qualidade do emprego das mulheres e facilitar a conciliação da vida profissional com a vida familiar; lamentando que as formas novas e flexíveis de trabalho, como o teletrabalho ou o trabalho a tempo parcial, sejam essencialmente utilizadas pelas mulheres,
- Y. Considerando que a taxa de emprego a tempo parcial é, em média, de 30,4 % entre as mulheres e de apenas 6,6 % entre os homens, e que esta diferença aumentou ainda ligeiramente após 1998,
- Z. Considerando que as medidas adoptadas em prol das mulheres têm consequências para os homens; que estes podem contribuir positivamente para o combate aos estereótipos familiares,
- AA. Considerando que, até ao momento, a colaboração para atingir os objectivos de Lisboa se tem processado essencialmente entre governos nacionais; que, para se tomar efectivamente em linha de conta a dimensão do género, o conjunto da sociedade civil, os estabelecimentos de ensino e de investigação, os parceiros sociais, as empresas e as administrações são chamados a conjugar esforços,
- AB. Considerando que numerosos empregos na União Europeia, nomeadamente no sector da assistência familiar (auxílio a crianças e a pessoas idosas, doentes ou portadoras de deficiência), nos sectores médico-social, da hotelaria e da restauração, assim como da agricultura, não suscitam o interesse dos cidadãos originários dos Estados-Membros que procuram emprego, sendo ocupados por trabalhadores originários de países terceiros, devido ao baixo nível salarial, à precariedade do estatuto ou à desvalorização da imagem social,
- AC. Considerando a importância do papel da sua comissão competente em matéria de direitos da Mulher e de igualdade dos géneros na promoção da igualdade entre mulheres e homens e na consideração da dimensão do género para a concretização dos objectivos de Lisboa,
1. Afirma a necessidade de se tomarem medidas urgentes em prol do emprego, da qualidade do emprego e da inclusão social das mulheres, de forma a atingir os objectivos de Lisboa, tendo presente o grande potencial económico que representa o emprego de um maior número de mulheres;
  2. Exprime a sua preocupação com a persistência das disparidades entre mulheres e homens, nomeadamente no que respeita à diferença de remunerações, ao acesso ao emprego, à segregação no mercado de trabalho, ao acesso ao ensino pós-universitário e à formação ao longo da vida, assim como ao acesso às novas tecnologias e à sociedade da informação;
  3. Solicita aos Estados-Membros que promovam uma orientação escolar focalizada na diversificação das escolhas profissionais das jovens, de modo a assegurar-lhes melhores oportunidades no mercado de trabalho;
  4. Convida os Estados-Membros a prosseguirem os seus esforços na promoção do emprego feminino de qualidade em todas as faixas etárias e em todos os sectores, adoptando medidas mais eficazes com vista a promover o crescimento, em especial nas regiões mais pobres da União, o que contribuirá para valorizar os conhecimentos e as aptidões adquiridos pelas mulheres ao longo da sua formação, para reforçar a sua participação na vida económica e para assegurar a viabilidade dos regimes de aposentação, e proporcionará igualmente às mulheres a possibilidade de se tornarem financeiramente independentes, garantindo-lhes direitos de reforma autónomos;

Quinta-feira, 19 de Janeiro de 2006

5. Salieta o facto de a tendência actual, nomeadamente, o aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, ser consequência da generalização de formas de emprego atípicas, como empregos a tempo parcial, de horário variável, trabalho por turnos e contratos a termo;
6. Convida os Estados-Membros a terem em conta a dimensão do género nas políticas de integração dos imigrantes, de modo a utilizar plenamente o potencial das mulheres imigradas no mercado de trabalho e, assim, contribuir para atingir os objectivos de Lisboa;
7. Preconiza uma melhor coordenação entre a política de abordagem integrada da igualdade entre mulheres e homens e a Estratégia de Lisboa, para que seja sistematicamente tida em consideração a perspectiva do género na concretização dos ambiciosos objectivos de Lisboa, sobretudo nas «grandes orientações das políticas económicas» e nas «linhas directrizes para o emprego», assim como nas políticas em matéria de ambiente e de mercado interno;
8. Lamenta que, até ao momento, a colaboração para concretizar os objectivos de Lisboa se tenha processado essencialmente entre governos e insiste no facto de as administrações nacionais, regionais e locais, as autoridades locais, as empresas, os estabelecimentos de ensino e de investigação, os parceiros sociais e o conjunto da sociedade civil deverem ser associados;
9. Salieta a importância de associar plenamente o Parlamento Europeu, e nomeadamente a sua comissão competente em matéria de direitos da Mulher e de igualdade dos géneros, à avaliação da Estratégia de Lisboa, na perspectiva do género;
10. Mantém-se atento à concretização do objectivo intercalar de uma taxa de emprego feminino de 57 % para o final de 2005 e solicita uma avaliação da Comissão com base nas estatísticas futuras que proporcione uma abordagem que permita apreciar os sectores de actividade que mais contribuíram para a progressão da taxa de emprego feminino, bem como a qualidade do emprego assim criado;
11. Insiste em que os Estados-Membros devem inscrever na sua agenda política e, nomeadamente, nas suas estratégias de desenvolvimento económico, como prioridade absoluta, a redução da diferença de remunerações entre mulheres e homens; solicita ainda que seja aplicada a legislação europeia atinente, requerendo a promoção das mulheres a lugares de responsabilidade, correspondentes às suas qualificações;
12. Convida os Estados-Membros a adoptarem iniciativas e medidas tendentes, respectivamente, a apoiar e a promover a vocação empresarial entre as mulheres, com vista a proporcionar-lhes a oportunidade de desenvolverem um espírito empresarial e de contribuírem para o desenvolvimento económico e a competitividade;
13. Reafirma que cumpre inscrever a educação e a formação ao longo da vida no cerne da Estratégia de Lisboa; convida os Estados-Membros a tomarem as medidas necessárias para o reconhecimento comum das qualificações em todos os Estados-Membros e a certificação de todos os modos de aprendizagem;
14. Sublinha a necessidade de intensificar a formação profissional das mulheres no domínio das novas tecnologias e a sua participação em programas de investigação e de tecnologia, permitindo-lhes tornarem-se mais competitivas no mercado de trabalho e colmatar parcialmente o fosso existente actualmente entre os sexos no plano da qualificação tecnológica e científica;
15. Afirma que a organização do tempo de trabalho pode permitir criar mais empregos e de melhor qualidade, assim como contribuir para a conciliação entre vida profissional, familiar e privada, e para a concretização dos objectivos de Lisboa;
16. Congratula-se, a este propósito, com o acordo sobre o teletrabalho concluído pelos parceiros sociais europeus e encoraja à sua aplicação na vida quotidiana;

**Quinta-feira, 19 de Janeiro de 2006**

17. Declara-se favorável a um reforço da participação dos parceiros sociais, incluindo as ONG, aos níveis local, nacional e regional, no desenvolvimento e na execução das políticas de promoção da igualdade dos géneros, nomeadamente nos sectores da educação, do emprego e das reformas;
18. Insiste no facto de a reorganização do tempo de trabalho dever resultar de uma livre escolha da parte das mulheres; recorda que o recurso ao trabalho a tempo parcial como solução imposta se pode revelar uma fonte de exclusão social e de pobreza, enquanto a sua aplicação racional permitiria às mulheres, que o desejassem, aceder ao mercado de trabalho e nele evoluir, na medida em que lhes permitiria conciliar mais facilmente a vida profissional e a vida familiar;
19. Recomenda aos Estados-Membros que adotem medidas tendentes a assegurar às mulheres mais desfavorecidas, em especial às chefes de famílias monoparentais, um «rendimento mínimo garantido», que lhes permita viver com dignidade e aceder a formação profissional compatível com as necessidades do mercado de trabalho;
20. Insta a Comissão, em correlação com os Estados-Membros e os parceiros sociais, a realizar um estudo com vista a identificar melhor os «reservatórios de empregos», nomeadamente para as mulheres, nos sectores da assistência familiar, médico-social, da restauração e hotelaria, assim como noutros, e a analisar as razões que conduzem à perda de interesse nos empregos existentes nestes sectores, propor soluções que permitam torná-los novamente atractivos e examinar as relações entre estes empregos e o trabalho clandestino; convida os Estados-Membros a realizarem um intercâmbio das suas melhores práticas neste domínio;
21. Insiste na necessidade de os Estados-Membros introduzirem nos seus planos de acção nacionais medidas que preconizem a criação de estruturas de guarda de crianças e de outras pessoas dependentes, facilmente acessíveis, de boa qualidade e a preços abordáveis, e solicita com insistência aos Estados-Membros que integrem nesses mesmos planos de acção a garantia de protecção social das mães que educam sozinhas os seus filhos; insiste no facto de estas medidas deverem permitir às mulheres ingressar, manterem-se de forma duradoura ou reintegrarem-se no mercado de trabalho; salienta o papel dos parceiros sociais neste domínio, nomeadamente no que respeita ao desenvolvimento das creches nas empresas;
22. Convida a Comissão, mas também os Estados-Membros, a compilar dados estatísticos cabais sobre o trabalho não remunerado, com base nos quais possam vir a ser definidas políticas de fomento do emprego e promovidas medidas que assentem numa repartição mais equitativa do trabalho não remunerado, com vista a permitir uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho;
23. Solicita aos Estados-Membros que prossigam o desenvolvimento de indicadores cruciais para avaliar o estado de progresso da igualdade entre mulheres e homens em todos os domínios e, para esse efeito, que colijam regularmente estatísticas adequadas, coerentes e comparáveis, discriminadas por sexo e idade, e procedam a uma análise circunstanciada das mesmas;
24. Solicita à Comissão que inscreva a conciliação entre a vida profissional e a vida privada como uma das prioridades do roteiro para a igualdade entre homens e mulheres, actualmente objecto de debate, e que proceda à revisão, em colaboração com os Estados-Membros, os parceiros sociais e outros intervenientes, da Directiva 96/34/CE no sentido da sua adequação e eficácia; considera que a revisão se deve centrar na melhoria da situação dos homens e das mulheres, a fim de assegurar a conciliação entre a vida profissional e familiar para ambos os sexos, o que pode ser um factor fundamental para se alcançar a igualdade dos géneros em todas as esferas de actividade;
25. Critica os Estados-Membros por não terem prosseguido correctamente os objectivos quantificados fixados pelo Conselho Europeu de Barcelona para a criação de estruturas de acolhimento de crianças durante o período de trabalho; convida-os a assegurarem a disponibilidade de estruturas de acolhimento para, pelo menos, 90 % das crianças com idades compreendidas entre três anos e a idade de escolaridade obrigatória e para, no mínimo, 33 % das crianças com menos de três anos, tanto nos meios urbanos como nos rurais;

Quinta-feira, 19 de Janeiro de 2006

26. Considera essencial que os Estados-Membros reúnam e produzam, de forma sistemática, estatísticas relativas à criação de estruturas de guarda de crianças e de outras pessoas dependentes;
27. Exprime a sua preocupação com a insuficiência dos meios de subsistência de mulheres idosas, pertencentes a minorias étnicas ou portadoras de deficiência, que as obriga a procurar emprego numa conjuntura em que a taxa de desemprego se mantém elevada, e solicita aos Estados-Membros que tomem em consideração a sua situação nos planos de acção nacionais e considerem nulas quaisquer disposições legais que autorizem discriminações com fundamento na idade;
28. Convida os Estados-Membros a não abrandarem os seus esforços com vista à modernização dos sistemas de protecção social descritos nos relatórios nacionais de 2002 sobre os regimes de pensões, de modo a adaptar esses regimes a uma sociedade em que as mulheres trabalhem em grau igual ao dos homens, desejem dispor das mesmas possibilidades de carreira e beneficiem de direitos de reforma iguais;
29. Insta os Estados-Membros e a Comissão a uma estreita colaboração com o futuro Instituto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres, de modo a garantirem instrumentos eficazes para a igualdade (avaliação comparativa, por exemplo), com vista a combater a discriminação contra as mulheres e promover o seu acesso ao mercado de trabalho, permitindo-lhes conciliar vida profissional e vida familiar, tendo em conta o leque de possibilidades proporcionadas pelos Estados-Membros a nível local;
30. Convida a Comissão a examinar e a esforçar-se por resolver o problema colocado pelas diversas definições e métodos de cálculo relativos à mão-de-obra e ao desemprego (desemprego sazonal, desemprego prolongado, desemprego atípico, etc.) em vigor nos vários Estados-Membros, situação que dificulta o recenseamento e a avaliação da situação real das mulheres no mercado de trabalho, a formulação de conclusões comparativas e a elaboração de propostas e de linhas directrizes visando superar os problemas;
31. Convida os Estados-Membros a tomarem medidas eficazes em prol dos homens, como a promoção de sistemas adequados de licenças parentais e a organização de campanhas de sensibilização com o objectivo de um investimento mais importante dos homens na partilha equitativa das responsabilidades familiares; para este efeito, considera vantajosas a organização flexível dos horários de trabalho e as novas formas de emprego que permitem conciliar vida profissional, vida familiar e privada;
32. Lamenta o facto de os homens não utilizarem de forma suficiente a organização do tempo de trabalho e as novas formas de trabalho que permitem conciliar vida profissional, familiar e privada;
33. Exprime-se a favor do lançamento de um seguimento regular, sob a égide da sua comissão competente em matéria de direitos da Mulher e de igualdade dos géneros, e em colaboração com os parlamentos nacionais, destinado a dar conta dos progressos realizados e dos desafios a enfrentar;
34. Insiste na necessidade de transformar a Estratégia de Lisboa numa verdadeira estratégia para a solidariedade e o desenvolvimento sustentável, assente na formulação de novas orientações que integrem as políticas económicas, de ambiente e de emprego, fixando objectivos e prazos a cumprir pela União Europeia e pelos Estados-Membros; considera que as próximas Perspectivas Financeiras 2007-2013 deverão reflectir este objectivo estratégico;
35. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão, assim como aos governos e aos parlamentos dos Estados-Membros.
-