



JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet är ett av EU:s mål. Lagstiftning, rättspraxis och fördragsändringar har successivt bidragit till att stärka denna princip och tillämpningen av den i EU. Europaparlamentet har alltid tagit strid för jämställdhetsprincipen.

RÄTTSLIG GRUND

Principen att kvinnor och män ska ha lika lön för lika arbete ingår i de europeiska fördragen sedan 1957 (i dag artikel 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget)). Dessutom har EU tack vare artikel 153 i EUF-fördraget möjlighet att agera inom det bredare området för lika möjligheter för och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, och artikel 157 i EUF-fördraget tillåter att man vidtar positiva åtgärder för att förbättra kvinnors förutsättningar på detta område. EU kan också på grundval av artikel 19 i EUF-fördraget anta lagstiftning för att bekämpa alla former av diskriminering, inbegripet könsdiskriminering. Vidare har antagit lagstiftning mot människohandel, särskilt handel med kvinnor och barn, med artiklarna 79 och 83 i EUF-fördraget som grund. Genom programmet Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap finansieras bland annat åtgärder som bidrar till att utrota våld mot kvinnor, på grundval av artikel 168 i EUF-fördraget.

MÅL

EU bygger på en uppsättning värden, bland annat jämlikhet, och arbetar för jämställdhet (artiklarna 2 och 3.3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget)). Dessa mål anges även i artikel 21 i stadgan om de grundläggande rättigheterna. Enligt artikel 8 i EUF-fördraget ska unionen dessutom i all sin verksamhet undanröja bristande jämställdhet och arbeta för jämställdhet (vilket också kallas jämställdhetsintegrering). EU och medlemsstaterna har, i förklaring nr 19 till slutakten från den regeringskonferens som antog Lissabonfördraget, förbundit sig "att bekämpa alla slag av våld i hemmet (...), att förhindra och bestraffa dessa handlingar samt att stödja och skydda brottsoffren".

RESULTAT

A. Den viktigaste lagstiftningen

EU-lagstiftningen på detta område, som till största delen har antagits inom ramen för det ordinarie lagstiftningsförfarandet, inbegriper följande:



- Rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet.
- Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.
- Rådets direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.
- Under 2006 upphävdes och ersattes ett antal tidigare rättsakter genom direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006^[1] om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning). I detta direktiv definieras direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Dessutom uppmanas arbetsgivarna att vidta förebyggande åtgärder för att bekämpa sexuella trakasserier, samtidigt som det införs skärpta påföljder vid diskriminering. Direktivet innehåller även bestämmelser om att det ska inrättas jämställdhetsorgan inom medlemsstaterna. Parlamentet eftersträvar nu en översyn av direktivets bestämmelser om lika lön^[2] och har antagit en genomföranderapport grundad på flera olika studier som Europaparlamentets utredningstjänst (EPRS) låtit genomföra.
- Rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingåtts av BusinessEurope, UEAPME, ECPE och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2010/41/EU av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/36/EU av den 5 april 2011 om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer och om ersättning av rådets rambeslut 2002/629/RIF. Detta direktiv innehåller bestämmelser om en tillnärmning av medlemsstaternas påföljder vid människohandel och av stödåtgärderna för brottsoffren. Medlemsstaterna uppmanas att "överväga att vidta åtgärder för att straffbelägga användning av tjänster som är ett resultat av utnyttjande, när denna användning sker med vetskap om att personen i fråga är offer [för människohandel]" för att få bukt med efterfrågan. Genom detta direktiv inrättades det även en EU-samordnare för kampen mot människohandel.
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/99/EU av den 13 december 2011 om den europeiska skyddsordern, som har till syfte att "skydda en person mot en annan persons brottsliga gärning som på något sätt kan utgöra en fara för den skyddade personens liv, fysiska, psykiska och sexuella integritet, värdighet, frihet eller sexuella integritet" och göra det möjligt för en behörig

[1]Det omarbetade direktivet upphäver även direktiv 76/207/EEG, ändrat genom direktiv 2002/73/EG.

[2]Europaparlamentets resolution av den 24 maj 2012 med rekommendationer till kommissionen om tillämpning av principen om lika lön för manliga och kvinnliga arbetstagare för samma eller likvärdigt arbete – EUT C 264E, 13.9.2013, s. 75.



myndighet i en annan medlemsstat att upprätthålla skyddet av personen i fråga inom den andra medlemsstatens territorium. Detta direktiv har förstärkts genom Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 606/2013 av den 12 juni 2013 om ömsesidigt erkännande av skyddsåtgärder i civilrättsliga frågor, som säkerställer att civilskyddsåtgärder erkänns i hela EU.

- Europaparlamentets och rådets direktiv 2012/29/EU av den 25 oktober 2012 om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättande av rådets rambeslut 2001/220/RIF.

B. Utvecklingen sett till rättspraxis från Europeiska unionens domstol (EU-domstolen)

EU-domstolen har bidragit avsevärt till jämställdhetsarbetet. Följande domar är mest betydelsefulla:

- Defrenne II-domen av den 8 april 1976 (mål 43/75): Domstolen fastställde att principen om lika lön för kvinnor och män ska ha direkt verkan och inte bara ska tillämpas på offentlig verksamhet, utan på alla avtal som är avsedda att reglera avlönad arbetskraft på ett kollektivt sätt.
- Bilka-domen av den 13 maj 1986 (mål C-170/84): Domstolen fastställde att en åtgärd som utesluter deltidsanställda från ett tjänstepensionssystem utgör "indirekt diskriminering" och därför strider mot f.d. artikel 119 i EG-fördraget om den påverkar avsevärt fler kvinnor än män och det inte går att visa att uteslutningen baseras på objektiva skäl som inte har någon som helst koppling till könsdiskriminering.
- Barber-domen av den 17 maj 1990 (mål C-262/88): Domstolen fastställde att alla former av tjänstepension utgör lön i den betydelse som avses i f.d. artikel 119 och att principen om likabehandling därför även omfattar tjänstepension. Domstolen slog fast att män ska kunna kräva pension eller efterlevandepension vid samma ålder som sina kvinnliga kollegor.
- Marschall-domen av den 11 november 1997 (mål C-409/95): Domstolen förklarade att gemenskapens lagstiftning inte står i vägen för nationella bestämmelser som ger kvinnliga sökande företräde i en mansdominerad bransch (s.k. positiv särbehandling). Särbehandlingen får dock inte ske per automatik och manliga sökande får inte i förväg uteslutas från att söka, utan måste beaktas.
- Test-Achats-domen av den 1 mars 2011 (mål C-236/09): Domstolen ogiltigförklarade artikel 5.2 i rådets direktiv 2004/113/EG på grund av att den strider mot principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Som en följd av detta måste samma system för försäkringstekniska beräkningar tillämpas på kvinnor och män vid fastställandet av premier och fördelar i samband med försäkringar.
- Korwin-Mikke-domen av den 31 maj 2018 (mål T-770/16 och T-352/17): Domstolen ogiltigförklarade de disciplinåtgärder som Europaparlamentet vidtagit mot sin polska högerpolitiska ledamot [Janusz Korwin-Mikke](#) på grund av en rad kontroversiella uttalanden i kammaren. Domstolen uppgav att yttrandefrihet utgör en grundläggande rättighet som måste skyddas och att Europaparlamentet enligt



sin arbetsordning kan ålägga påföljder för en parlamentsledamots uttalanden endast om uttalandet "skadar en ordnad parlamentarisk verksamhet eller utgör ett allvarligt hot mot samhället, såsom uppmaningar till våld eller rashat". Arbetsordningen har nyligen ändrats på detta område. Den 2 juli 2018 antog presidiet dokumentet *Kod för lämpligt uppträdande för ledamöter av Europaparlamentet i utövandet av deras uppdrag* som en bilaga till den nya arbetsordningen.

C. Den senaste utvecklingen

Nedan följer en översikt över EU:s senaste insatser på jämställdhetsområdet.

1. Den fleråriga budgetramen (2014–2020) och programmet Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap

Programmet Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap finansierar projekt för jämställdhet och mot våld mot kvinnor (förordning (EU) nr 1381/2013 av den 17 december 2013 om inrättande av ett program Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap för perioden 2014–2020). Det har tillsammans med programmet Rättsliga frågor (förordning (EU) nr 1382/2013) tilldelats 15 686 miljoner euro fram till 2020 (förordningen om den fleråriga budgetramen 1311/2013) och utgör en sammanslagning av sex program från perioden 2007–2013, bland annat [Daphne III-programmet](#) (beslut nr 779/2007/EG) och avsnitten "Antidiskriminering och mångfald" och "Jämställdhet" i [programmet för sysselsättning och social solidaritet](#) (Progress) (beslut nr 1672/2006/EG).

I bilagan till förordning (EU) nr 1381/2013 anges det att främjandet av jämställdhet ska finansieras tillsammans med andra anti-diskrimineringsåtgärder i grupp 1, vilka tilldelas 57 procent av programbudgeten. Bekämpning av våld mot kvinnor ingår i grupp 2, som har tilldelats 43 procent av programmets övergripande finansieringsram.

För 2019 har budgetpost 33 02 02 ("Främja diskrimineringsförbudet och jämställdheten") tilldelats 37 262 000 euro i åtagandebemyndiganden, vilket utgör en ökning av betalningsbemyndigandena jämfört med 2015, 2016, 2017 och 2018 och innebär att genomförandet av programmet går framåt. Dessutom har budgetpost 33 02 01 ("Garantera skyddet av de grundläggande rättigheterna och öka allmänhetens möjligheter") tilldelats 27 164 000 euro för att bland annat bidra till bekämpningen av och skyddet mot alla typer av våld mot kvinnor. Detta innebär ett ökat anslag jämfört med 2018.

En studie som publicerades under hösten 2016 på begäran av Europaparlamentets utskott för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (FEMM) ger en översikt över hur stor del av EU:s budget som anslagits till jämställdhet^[3] i vissa enskilda medlemsstater.

2. Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE)

I december 2006 inrättade Europaparlamentet och rådet ett europeiskt jämställdhetsinstitut, beläget i Vilnius i Litauen, med det övergripande målet att bidra till och stärka jämställdheten, bland annat genom jämställdhetsintegrering av all EU-

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)



politik och nationell politik. Institutet bekämpar också könsdiskriminering och arbetar för ökad medvetenhet om jämställdhetsfrågor genom att ge EU-institutionerna tekniskt stöd i form av insamling, analys och spridning av uppgifter och metodverktyg (se EIGE:s forsknings- och dokumentationscenter på internet: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

3. EIGE som ordförande för nätverket för EU:s byråer för rättsliga och inrikes frågor (RIF)

Under 2018 var EIGE ordförande för nätverket för EU:s byråer för rättsliga och inrikes frågor (RIF). Nätverket inrättades 2006 och består av nio EU-byråer som arbetar med olika rättsliga och säkerhetsrelaterade frågor som exempelvis migration och gränsförvaltning, narkotikahandel, organiserad brottslighet, människohandel, mänskliga och grundläggande rättigheter och jämställdhet. Under hela 2018 undersökte nätverket digitaliseringens inverkan på byråernas respektive verksamhetsområden. Det ägnade särskild uppmärksamhet åt hur tekniken påverkar unga kvinnor och män på olika sätt. Resultaten av denna forskning visar hur byråerna kan bidra till att motverka riskerna, trygga säkerheten och främja jämlikheten i Europa. Nätverkets slutrapport om resultaten från 2018 lades fram vid FEMM-utskottets sammanträde i mars 2019 och finns tillgänglig på nätet (<https://eige.europa.eu/publications/eu-justice-and-home-affairs-agencies-cooperation-2018-final-report>).

4. Kvinnostadgan och det strategiska engagemang för jämställdhet 2016–2019

Den 5 mars 2010 antog kommissionen en kvinnostadga i syfte att förbättra jämställdhetsarbetet Europa och övriga världen.^[4]

I december 2015 offentliggjorde kommissionen dokumentet [Strategic engagement for gender equality 2016-2019](#)^[5] som en uppföljning och förlängning av sin jämställdhetsstrategi för åren 2010–2015^[6].

Det strategiska engagemang som detta dokument avser är inriktat på följande fem prioriterade områden:

- [Öka kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden och lika möjligheter till ekonomiskt oberoende.](#)
- [Minska skillnaderna i lön, inkomster och pension mellan könen och därmed bekämpa fattigdom bland kvinnor.](#)
- [Främja en jämn könsfördelning i beslutsfattandet.](#)
- [Bekämpa könsbaserat våld samt stödja och skydda brottsoffren.](#)
- [Främja jämställdhet och kvinnors rättigheter i hela världen.](#)

[4]<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0033>

[5]Kommissionens arbetsdokument – *Strategic engagement for gender equality 2016-2019* (SWD(2015)0278).

[6]Diskussionerna om nästa strategi inleddes i september 2014 med ett seminarium om en ny strategi för jämställdhet efter 2016, vilket blev startskottet för förberedelserna av FEMM-utskottets initiativbetänkande som ledde till att parlamentet den 9 juni 2015 antog en resolution om EU:s strategi för jämställdhet efter 2015 (EUT C 407, 4.11.2016, s. 2). Bidragen till seminariet finns på Europaparlamentets webbplats.



5. Handlingsplanen för jämställdhet 2016–2020

Den 26 oktober 2015 antog rådet handlingsplanen för jämställdhet 2016–2020^[7], som grundar sig på kommissionens och Europeiska utrikestjänstens gemensamma arbetsdokument *Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020*^[8]. I den nya handlingsplanen för jämställdhet betonas det att kvinnors och flickors fulla åtnjutande av alla mänskliga och grundläggande friheter måste förverkligas, liksom jämställdhet och egenmakt för kvinnor och flickor.

6. Målen för hållbar utveckling

FN:s generalförsamling antog den 25 september 2015 en resolution om utvecklingsagendan för perioden efter 2015, med titeln *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*^[9]. Agenda 2030 innehåller 17 mål för hållbar utveckling och 169 delmål. Dessa trädde i kraft den 1 januari 2016. Målen för hållbar utveckling bygger på millennieutvecklingsmålen, men riktar sig till skillnad från dessa – som enbart avsåg åtgärder i utvecklingsländer – till alla länder. Mål 5 för hållbar utveckling, ”Uppnå jämställdhet för att alla kvinnor och flickor ska få större makt över sina liv”, omfattar fem delmål.

7. EU:s anslutning till Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen)

Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen), som trädde i kraft 2014, är det första rättsligt bindande internationella instrumentet för förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och flickor på internationell nivå. Den fastställer en omfattande ram av rättsliga och politiska åtgärder för att förhindra sådant våld, stödja offren och straffa förövarna. I november 2017 hade den undertecknats av samtliga EU-medlemsstater, och i mars 2018 hade 17 av dem också ratificerat den (Belgien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Italien, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovenien, Spanien, Sverige, Tyskland och Österrike). Även EU ska ansluta sig till de delar av konventionen som täcker dess behörighetsområden.

I oktober 2015 utfärdade kommissionen en färdplan för en möjlig EU-anslutning till Istanbulkonventionen och följde upp denna i mars 2016 med två förslag till beslut från rådet, ett om undertecknandet och ett om anslutningen (ratificeringen) för EU:s räkning av Istanbulkonventionen.

Efter diskussioner i rådet beslutade man att förslaget till beslut om att underteckna konventionen skulle delas upp i två beslut, ett om straffrättsligt samarbete och ett om asyl och ”non refoulement”. Dessa två rådsbeslut antogs i maj 2017, varefter EU:s kommissionär för rättsliga frågor, konsumentfrågor och jämställdhet, Věra Jourová, undertecknade Istanbulkonventionen på EU:s vägnar den 13 juni 2017.

Undertecknandet är det första steget i EU:s anslutning till konventionen. För att anslutningen ska slutföras krävs det nu att rådet antar beslut om att EU ska

[7]Rådets slutsatser av den 26 oktober 2015 om handlingsplanen för jämställdhet 2016–2020.

[8]21.9.2015, SWD(2015) 0182.

[9]Resolution 70/1 antagen av FN:s generalförsamling den 25 september 2015.



ingå konventionen. På rådsnivå diskuteras rättsaktsförslagen inom arbetsgruppen för grundläggande rättigheter, medborgerliga rättigheter och fri rörlighet för personer (FREMP – interinstitutionellt ärende [2016/0063\(NLE\)](#)). Dessa diskussioner är nu främst inriktade på en uppförandekod där man ska fastställa hur EU och medlemsstaterna ska samarbeta kring konventionens genomförande.

Det krävs Europaparlamentets samtycke för att unionen ska kunna ansluta sig till konventionen.

EUROPAPARLAMENTETS ROLL

Europaparlamentet har spelat en mycket viktig stödjande roll i jämställdhetspolitiken, i synnerhet genom utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (FEMM). I ärenden som rör likabehandling på arbetsmarknaden tillämpar Europaparlamentet det ordinarie lagstiftningsförfarandet (medbeslutande), till exempel när det gäller följande:

- Förslaget till direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder ([COM\(2012\)0614](#)) (se Europaparlamentets ståndpunkt vid första behandlingen, antagen i slutet av 2013)^[10].
- Översynen av direktiv 92/85/EEG (se ovan). Vid sin första behandling^[11] förespråkade Europaparlamentet en längre mammaledighet på 20 veckor med bibehållen full lön.^[12] Eftersom parlamentet och rådet inte kunde enas om kommissionens förslag har kommissionen nu dragit tillbaka förslaget och ersatt det med en färdplan för initiativet för en nystart för att hjälpa arbetande föräldrar att förena arbete och privatliv^[13].

Europaparlamentet bidrar dessutom till det övergripande politiska jämställdhetsarbetet genom sina initiativbetänkanden och genom att uppmärksamma andra institutioner på specifika frågor. Det rör sig bland annat om följande:

- Bekämpning av våld mot kvinnor. Parlamentet har genom ett initiativbetänkande uppmanat kommissionen att lägga fram ett förslag till rättsakt på grundval av artikel 84 i EUF-fördraget i syfte att främja och stödja medlemsstaternas insatser inom arbetet med att förebygga våld mot kvinnor och flickor. Betänkandets

[10]Europaparlamentets lagstiftningsresolution av den 20 november 2013 om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder – EUT C 436, 24.11.2016, s. 225.

[11]Europaparlamentets lagstiftningsresolution av den 20 oktober 2010 om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av rådets direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar – EUT C 70E, 8.3.2012, s. 162.

[12]För en jämförande analys av lagstiftningen i de olika medlemsstaterna, se rapporten från Europaparlamentets utredningsavdelning för medborgerliga rättigheter och konstitutionella frågor med titeln *Maternity, paternity and parental leave: data related to duration and compensation rates in the European union*, från 2015. Den finns tillgänglig på Europaparlamentets webbplats.

[13]http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf



resolution innehåller en rad rekommendationer^[14] och FEMM-utskottet har inrättat en särskild arbetsgrupp för att följa upp den.

- Internationella kvinnodagen 2019 fokuserade på kvinnors makt i politiken. Detta är en central aspekt av kvinnors rättigheter eftersom kvinnornas makt i politiken är avgörande för deras inflytande över den kollektiva samhällsstyrningen och de beslut som fattas om den. Jämställdhet är ett av EU:s mål. Lagstiftning, rättspraxis och fördragsändringar har bidragit till att stärka denna princip och tillämpningen av den i EU. Europaparlamentet har alltid tagit strid för jämställdhetsprincipen och genom detta evenemang framhålls vikten av kvinnornas delaktighet i politiken, särskilt inom ramen för det kommande EU-valet.
- Europaparlamentets rekommendation till rådet om EU:s prioriteringar inför det 62:a mötet i FN:s kvinnokommission, där parlamentet efterlyser ökad egenmakt för kvinnor på landsbygden samt tillgång för kvinnor till medier och informations- och kommunikationsteknik. I denna rekommendation tar parlamentet även upp hur medier och informations- och kommunikationsteknik bidrar till och kan användas som verktyg för kvinnors utveckling och egenmakt.^[15] En delegation från FEMM-utskottet deltog i mötet i FN:s kvinnokommission i mars 2018.

Europaparlamentet strävar dessutom efter att jämställdhetsintegrera arbetet i alla sina utskott.^[16] Det har därför upprättats två nätverk för jämställdhetsintegrering, vilka FEMM-utskottet samordnar. Nätverket av ordförande och vice ordförande för jämställdhetsintegrering samlar de parlamentsledamöter som ansvarar för jämställdhetsintegreringen av arbetet i sina respektive utskott. De stöds av ett nätverk av handläggare för jämställdhetsintegrering i respektive utskottssekretariat. Högnivågruppen för jämställdhet och mångfald arbetar med fortbildning och information om jämställdhetsintegrering bland Europaparlamentets personal och de politiska grupperna.

Martina Schonard
04/2019

[14]Europaparlamentets resolution av den 25 februari 2014 med rekommendationer till kommissionen om bekämpning av våld mot kvinnor — EUT C 285, 29.8.2017, s. 2.

[15]Europaparlamentets rekommendation till rådet av den 1 mars 2018 om EU:s prioriteringar inför det 62:a mötet i FN:s kvinnokommission – EUT C 129, 5.4.2019, s. 58.

[16]Europaparlamentets resolution av den 13 mars 2003 om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i Europaparlamentet – EUT C 61E, 10.3.2004, s. 384.

