



## 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 stadgas i de europeiska fördragen sedan 1957 (nu i 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 lika möjligheter och likabehandling i arbetslivet, och enligt artikel 157 i EUF-fördraget är det i detta sammanhang tillåtet med positiv särbehandling av kvinnor. EU får också på grundval av artikel 19 i EUF-fördraget anta lagstiftning för att bekämpa alla former av diskriminering, inbegripet könsdiskriminering. Dessutom har EU antagit lagstiftning mot människohandel, särskilt handel med kvinnor och barn, med artiklarna 79 och 83 i EUF-fördraget som grund, och 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 verkar därför 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 kallas "jämställdhetsintegrering"). I förklaring nr 19 till slutakten från den regeringskonferens som antog Lissabonfördraget har EU och medlemsstaterna förbundit sig "att bekämpa alla slag av våld i hemmet [...], att förhindra och bestraffa dessa brottsliga handlingar samt att stödja och skydda brottsoffren".

### RESULTAT

#### A. Den viktigaste lagstiftningen

Den berörda EU-lagstiftningen, som till största delen har antagits genom 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 av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006<sup>[1]</sup> 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 i medlemsstaterna. Parlamentet eftersträvar nu en översyn av direktivets bestämmelser om lika lön<sup>[2]</sup> 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 ersättande av rådets rambeslut 2002/629/RIF. Detta direktiv innehåller bestämmelser om en tillnärmning av medlemsstaternas påföljder vid människohandel och deras stödåtgärder 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 myndighet

---

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

[2]Se 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).



i en annan medlemsstat att upprätthålla skyddet av personen i fråga inom den andra medlemsstatens territorium. Detta direktiv har kompletterats med 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.** Framsteg som gjorts tack vare 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 tillämpas på offentlig verksamhet, utan på alla avtal som på ett kollektivt sätt reglerar anställningsvillkoren.
- 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 omfattar även tjänstepension. Domstolen slog fast att män ska kunna ta ut 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 stred 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 (målen T-770/16 och T-352/17): Domstolen ogiltigförklarade de disciplinåtgärder som parlamentet vidtagit mot sin polska högerpolitiska ledamot [Janusz Korwin-Mikke](#) på grund av en rad kontroversiella uttalanden som han gjort i kammaren. Domstolen uppgav i sin dom att yttrandefrihet utgör en grundläggande rättighet som måste



skyddas och att parlamentet enligt sin arbetsordning kan ålägga påföljder för en parlamentsledamots uttalanden endast om dessa ”skadar en ordnad parlamentarisk verksamhet eller utgör ett allvarligt hot mot samhället, såsom uppmaningar till våld eller rashat”. Arbetsordningen ändrades därför. 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. Inom den fleråriga budgetramen för 2014–2020 hanteras jämställdhetsfrågan genom programmet Rättsliga frågor samt programmet Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap.

Taket för EU:s bidrag till 2020 års genomförande av programmet Rättsliga frågor uppgår till 45 603 000 euro, vilket ska finansieras med hjälp av anslagen inom ramen för följande poster i unionens allmänna budget för 2020:

- a) budgetpost 33 03 02: 8 861 000 euro,
- b) budgetpost 33 03 01: 33 743 000 euro,
- c) budgetpost 18 06 01: 2 999 000 euro.

Taket för EU:s bidrag till 2020 års genomförande av programmet Rättigheter, jämlikhet och medborgarskap uppgår till 66 713 000 euro, vilket ska finansieras med hjälp av anslagen inom ramen för följande poster i unionens allmänna budget:

- a) budgetpost 33 02 01: 27 960 000 euro,
- b) budgetpost 33 02 02: 38 753 000 euro,

En studie som publicerades under hösten 2016 på begäran av parlamentets utskott för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (FEMM) innehåller en översikt över hur stor del av EU-budgeten som anslagits till jämställdhet i vissa enskilda medlemsstater.<sup>[3]</sup>

## 2. Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE)

I december 2006 inrättade parlamentet och rådet ett [europeiskt jämställdhetsinstitut](#), beläget i Vilnius i Litauen. Det övergripande målet var att bidra till och stärka jämställdheten, bland annat genom jämställdhetsintegrering av all EU-politik och nationell politik. Institutet arbetar också mot könsdiskriminering och för ökad medvetenhet om jämställdhetsfrågor genom att bistå EU-institutionerna med tekniskt stöd i form av insamling, analys och spridning av uppgifter samt metodverktyg (se EIGE:s forsknings- och dokumentationscenter på internet: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

---

[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)



### 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, bekämpning av narkotikahandel, organiserad brottslighet och människohandel, mänskliga och grundläggande rättigheter och jämställdhet. Under hela 2018 undersökte nätverket digitaliseringens konsekvenser inom byråernas respektive verksamhetsområden. Det ägnade särskild uppmärksamhet åt hur tekniken påverkar unga kvinnor och män på olika sätt. Denna forskning visar hur byråerna kan bidra till att minska riskerna, trygga säkerheten och främja jämlikheten i Europa. Nätverkets slutrapport och resultat från 2018 lades fram vid sammanträdet i utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män 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<sup>[4]</sup>.

I december 2015 offentliggjorde kommissionen dokumentet [Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019](#)<sup>[5]</sup> som en uppföljning och förlängning av sin jämställdhetsstrategi för åren 2010–2015.<sup>[6]</sup>

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 löne-, inkomst- och pensionsgapet mellan könen och därigenom bekämpa fattigdom bland kvinnor.](#)
- [Främja jämställdhet i beslutsfattandet.](#)
- [Bekämpa könsbaserat våld samt stödja och skydda brottsoffren.](#)
- [Främja jämställdhet och kvinnors rättigheter i hela världen.](#)

### 5. Handlingsplanen för jämställdhet 2016–2020

Den 26 oktober 2015 antog rådet handlingsplanen för jämställdhet 2016–2020<sup>[7]</sup>, som grundar sig på kommissionens och Europeiska utrikestjänstens gemensamma arbetsdokument *Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the*

---

[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 2015, vilket blev startskottet för jämställdhetsutskottets utarbetande av det 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 parlamentets webbplats.

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



*Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020*<sup>[8]</sup>. I den nya handlingsplanen för jämställdhet betonas det att kvinnors och flickors fulla och jämlika åtnjutande av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter måste förverkligas, liksom jämställdhet och egenmakt för kvinnor och flickor.

## 6. Målen för hållbar utveckling

Den 25 september 2015 antog FN:s generalförsamling en resolution om utvecklingsagendan för perioden efter 2015, med titeln *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*<sup>[9]</sup>. Agenda 2030 inbegriper 17 mål för hållbar utveckling och 169 delmål, vilka 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 samtliga EU-medlemsstater undertecknat konventionen, och i februari 2020 hade 21 av dem också ratificerat den (Belgien, Cypern, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Grekland, Kroatien, Irland, Italien, Luxemburg, Malta, Nederländerna, Polen, Portugal, Rumänien, Slovenien, Spanien, Sverige, Tyskland och Österrike). Även EU ska ansluta sig till de delar av konventionen som täcker unionens behörighetsområden.

I oktober 2015 offentliggjorde kommissionen en färdplan för en möjlig EU-anslutning till Istanbulkonventionen och följde i mars 2016 upp färdplanen med två förslag till rådsbeslut, ett om EU:s undertecknande av Istanbulkonventionen och ett om unionens anslutning till den (det vill säga ratificering av den).

Efter att ha diskuterat frågan beslutade rådet att förslaget till beslut om undertecknande skulle delas upp i två separata 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 till konventionen ska slutföras krävs det nu att rådet antar beslut om det. Inom rådet är det arbetsgruppen för grundläggande rättigheter, medborgerliga rättigheter och fri rörlighet för personer (FREMP) som diskuterar rättsaktsförslag om denna fråga (interinstitutionellt ärende [2016/0063\(NLE\)](#)). Arbetsgruppens diskussioner

---

[8]21.9.2015, SWD(2015)0182.

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



kretsar nu främst kring en uppförandekod för hur EU och medlemsstaterna ska samarbeta kring konventionens genomförande.

För att anslutningsförfarandet ska slutföras krävs det att Europaparlamentet samtycker till det.

## EUROPAPARLAMENTETS ROLL

Parlamentet har spelat en mycket viktig stödjande roll i jämställdhetsarbetet, i synnerhet genom utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (FEMM). I frågor kring likabehandling på arbetsmarknaden agerar parlamentet på grundval av det ordinarie lagstiftningsförfarandet (medbeslutande). Några exempel:

- Förslaget till direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder ([COM\(2012\)0614](#)). Se den ståndpunkt vid första behandlingen som parlamentet antog i slutet av 2013<sup>[10]</sup>.
- Översynen av direktiv 92/85/EEG (se ovan). Vid sin första behandling<sup>[11]</sup> förespråkade parlamentet en längre mammaledighet på 20 veckor med bibehållen full lön.<sup>[12]</sup> Eftersom parlamentet och rådet inte kunde enas om kommissionens förslag har kommissionen nu dragit tillbaka förslaget och ersatt det med en färdplan för initiativet *A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families*.<sup>[13]</sup>

Parlamentet bidrar dessutom till det övergripande jämställdhetspolitiska arbetet 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 antagit ett initiativbetänkande<sup>[14]</sup> där det uppmanar kommissionen att lägga fram ett förslag till rättsakt på grundval av artikel 84 i EUF-fördraget i syfte att främja och stödja medlemsstaternas förebyggande insatser mot våld mot kvinnor och flickor. Betänkandets resolution innehåller en rad rekommendationer och jämställdhetsutskottet 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 det berör kvinnornas delaktighet i den gemensamma samhällsstyrningen. Lagstiftning, rättspraxis och

---

[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 *Maternity, paternity and parental leave: data related to duration and compensation rates in the European union*, som parlamentets utredningsavdelning för medborgerliga rättigheter och konstitutionella frågor lade fram 2015. Den finns tillgänglig på parlamentets webbplats.

[13][http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf)

[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).



fördragsändringar har bidragit till att stärka denna princip och tillämpningen av den i EU. Parlamentet har alltid tagit strid för jämställdhetsprincipen, och genom detta evenemang framhålls vikten av kvinnornas delaktighet i politiken, särskilt på EU-nivå.

- Parlamentets rekommendation till rådet om EU:s prioriteringar inför det 62:a mötet i FN:s kvinnokommission, där parlamentet efterlyste ökad egenmakt för kvinnor på landsbygden samt tillgång för kvinnor till medier och informations- och kommunikationsteknik<sup>[15]</sup>. I denna rekommendation tog parlamentet även upp hur medier och informations- och kommunikationsteknik bidrar till och kan användas som verktyg för kvinnors utveckling och egenmakt. En delegation från jämställdhetsutskottet deltog i mötet i FN:s kvinnokommission i mars 2018.

Parlamentet jämställdhetsintegrerar även arbetet i alla sina utskott.<sup>[16]</sup> Det har i detta syfte inrättats två nätverk för jämställdhetsintegrering, vilka samordnas av jämställdhetsutskottet. Nätverket av ordförande och vice ordförande för jämställdhetsintegrering samlar de parlamentsledamöter som verkar för att föra in en jämställdhetsaspekt i arbetet i sina respektive utskott. De stöds av ett nätverk av handläggare med ansvar för jämställdhetsintegrering i respektive utskottssekretariat. Det finns även en högnivågrupp för jämställdhet och mångfald som arbetar med fortbildning och information om jämställdhetsintegrering bland parlamentets personal och de politiska grupperna.

Martina Schonard  
12/2019

---

[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).

