



---

*Plenarhandling*

---

**B9-0587/2021**

10.12.2021

## **FÖRSLAG TILL RESOLUTION**

till följd av frågan för muntligt besvarande B9-0000/2021

i enlighet med artikel 136.5 i arbetsordningen

om MeToo och trakasserier - konsekvenserna för EU-institutionerna  
2021/2986(RSP)

**Evelyn Regner**

för utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män

**Europaparlamentets resolution om MeToo och trakasserier - konsekvenserna för EU-institutionerna  
2021/2986(RSP)**

*Europaparlamentet utfärdar denna resolution*

- med beaktande av artiklarna 2 och 3 i fördraget om Europeiska unionen och artiklarna 8, 10 och 19 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,
- med beaktande av artiklarna 21 och 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna,
- med beaktande av Internationella arbetsorganisationens konvention om våld och trakasserier och dess huvudsakliga bestämmelser (konvention nr 190),
- med beaktande av Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (Istanbulkonventionen), som trädde i kraft den 1 augusti 2014,
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet<sup>1</sup>,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 5 mars 2020 *En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020-2025* (COM(2020)0152),
- med beaktande av sin resolution av den 26 oktober 2017 om bekämpandet av sexuella trakasserier och övergrepp i EU<sup>2</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 28 november 2019 om EU:s anslutning till Istanbulkonventionen och andra åtgärder för att bekämpa könsrelaterat våld<sup>3</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 14 maj 2020 om beräkning av Europaparlamentets inkomster och utgifter för budgetåret 2021<sup>4</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 21 januari 2021 om könsperspektivet under covid-19-krisen och tiden efter krisen<sup>5</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 21 januari 2021 om en EU-strategi för jämställdhet<sup>6</sup>,

---

<sup>1</sup> EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

<sup>2</sup> EUT C 346, 27.9.2018, s. 192.

<sup>3</sup> EUT C 232, 16.6.2021, s. 48.

<sup>4</sup> EUT C 323, 11.8.2021, s. 33.

<sup>5</sup> Antagna texter, P9\_TA(2021)0024.

<sup>6</sup> Antagna texter, P9\_TA(2021)0025.

- med beaktande av Europeiska jämställdhetsinstitutets jämställdhetsindexrapport för 2020,
- med beaktande av Europeiska ombudsmannens rapport av den 17 december 2018 om värdighet på arbetsplatsen inom EU:s institutioner och byråer,
- med beaktande av bilaga II till sin arbetsordning *Kod för lämpligt uppträdande för ledamöter av Europaparlamentet i utövandet av deras uppdrag*,
- med beaktande av yttrandet SJ-0328/21 (D(2021)24350) från sin rättstjänst av den 18 november 2021,
- med beaktande av frågan till kommissionen *MeToo and harassment – the consequences for the EU institutions* (O-XXXXXX/2021 – B9-0000/2021),
- med beaktande av artiklarna 136.5 och 132.2 i arbetsordningen,
- med beaktande av förslaget till resolution från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män, och av följande skäl:
  - A. Jämställdhet är ett av unionens grundläggande värden och finns inskriven i artikel 2 i fördraget om Europeiska unionen. Rätten till likabehandling och icke-diskriminering är en grundläggande rättighet som fastställs i EU-fördragen och i stadgan om de grundläggande rättigheterna.
  - B. I EU:s lagstiftning<sup>7</sup> definieras sexuella trakasserier som någon form av oönskat verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur som syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks, särskilt när en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas. Sexuella trakasserier är en form av våld mot kvinnor och flickor och en extrem form av könsdiskriminering som i oproportionerligt hög grad drabbar kvinnor och flickor. Könsrelaterat våld har sin grund i den ojämlika maktfördelningen mellan kvinnor och män samt i sexism och könsstereotyper, som har lett till att män styr över och diskriminerar kvinnor. Ungefär 90 % av offren för sexuella trakasserier är kvinnor och ungefär 10 % är män.
  - C. Enligt en rapport från Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) av den 3 mars 2014 *Violence against women: an EU-wide survey* har en av tre kvinnor upplevt fysiskt eller sexuellt våld under sitt vuxna liv. Upp till 55 % av alla kvinnor i EU har utsatts för sexuella trakasserier. 32 % av alla drabbade i EU uppgav att förövaren var en chef, kollega eller kund. 75 % av alla kvinnor inom yrken som kräver kvalifikationer eller kvinnor inom högsta ledningen har utsatts för sexuella trakasserier. 61 % av alla kvinnor som arbetar inom tjänstesektorn har utsatts för sexuella trakasserier.
  - D. Nättrakasserier, liksom andra former av könsrelaterat nätvåld, har blivit allt vanligare.

---

<sup>7</sup> Direktiv 2006/54/EG.

Vid den europeiska mervärdesbedömningen av könsrelaterat nätvåld<sup>8</sup> framkom det att uppskattningsvis mellan 4 och 7 % av EU:s kvinnor hade upplevt nättrakasserier under de tolv månader som föregått undersökningen.

- E. Tre år efter MeToo-rörelsen har det inte gjorts tillräckliga framsteg med åtgärder mot sexuella trakasserier, och det återstår mycket att göra inom och utanför unionens institutioner.
- F. Forskning visar att trakasserier är mer utbredda än vad man i allmänhet tror och att de är kraftigt underrapporterade<sup>9</sup>. Trakasserier sammanhänger ofta med andra former av diskriminering än könsdiskriminering och kräver ett intersektionellt grepp på problematiken och åtgärder från alla infallsvinklar.
- G. Sexuellt våld och sexuella trakasserier på arbetsplatsen är en fråga om hälsa och säkerhet och bör behandlas och förebyggas som sådan.
- H. Offren för sexuella trakasserier återfinns ofta bland den personal som har den mest utsatta ställningen vid Europaparlamentet, bland annat unga yrkespersoner, praktikanter, ackrediterade parlamentsassistenter och kontraktsanställda.
- I. En av orsakerna till att sexuella trakasserier är underrapporterade är bristen på medvetenhet, vilken ibland grundar sig på att man inte riktigt förstår hur allvarliga saker det rör sig om och på att det saknas kunskap om kanaler för stöd till offren eller om hur känslig frågan upplevs som. Till detta kommer att man befärdar viktigmisering eller förlust av arbetet.
- J. MeToo-rörelsen har nödsakat EU-institutionerna att planera och börja anpassa sina interna regler och förfaranden för att det skulle gå bättre att känna igen, motverka och sanktionera trakasserier.
- K. Man måste fortfarande främja och ytterligare förbättra både jämställdheten och förverkligandet av jämställdhetsintegring i EU, också på ledande poster inom EU-institutionerna<sup>10</sup>.
- L. Visserblåsare spelar en nyckelroll för att sexuella trakasserier och psykisk mobbning ska kunna avslöjas, liksom också vanstyre och diskriminering i arbetslivet.
- M. I sina tidigare resolutioner har Europaparlamentet yrkat på ett flertal åtgärder som ska säkerställa att nolltolerans blir norm, men bara ett fåtal av dem kom att fullständigt genomföras i enlighet med kraven i resolutionen om bekämpandet av sexuella trakasserier och övergrepp i EU och måste följas upp.

---

<sup>8</sup> Europaparlamentets studie från mars 2021 *Combating gender-based violence: Cyber violence - European added value assessment*.

<sup>9</sup> Europeiska ombudsmannens rapport av den 17 december 2018 om värdighet på arbetsplatsen inom EU:s institutioner och byråer.

<sup>10</sup> Kommissionen meddelande av den 5 mars 2020 *En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020-2025* (COM(2020)0152).

- N. Covid-19-pandemin och de nya arbetsmetoder som Europaparlamentet genomfört under pandemin kan ha gjort det mindre sannolikt med fysiska trakasserier, men till följd av den har det likväl blivit svårare för offren för trakasserier att anmäla sina klagomål och vända sig till en rådgivare för att få vägledning och stöd.

### ***Allmänna kommentarer***

1. Europaparlamentet fördömer skarpt alla former av könsrelaterat våld, bland dem också sexuellt våld, och alla former av trakasserier, i all synnerhet sexuella trakasserier. Parlamentet upprepar med eftertryck sitt tidigare uttryckta åtagande om att bekämpa könsrelaterat våld och sin åsikt om att ett omfattande direktiv som omfattar alla former av sådant våld är det bästa sättet att få ett slut på det. Parlamentet uppmanar än en gång rådet att snabbt slutföra EU:s ratificering av Istanbulkonventionen, på grundval av en bred anslutning utan några begränsningar.
2. Europaparlamentet betonar att trakasserier och i all synnerhet sexuella trakasserier på arbetsplatsen kränker mänskliga rättigheter och utgör ett grovt angrepp på människors psykiska och fysiska hälsa, som får dem att känna sig osäkra på arbetsplatsen och ibland hindrar dem från att utföra sitt arbete. Parlamentet noterar att kvinnor löper betydligt större risk att utsättas för sexuella trakasserier än män.
3. Europaparlamentet understryker att nyckelfaktorn för att man ska få till stånd en trygg arbetsmiljö består i förebyggande, som bör fås till stånd genom information, medvetandehöjande och främjande av kampanjer och strategier för noll trakasserier, samtidigt som man bygger upp formella och informella strukturer för att åtgärda trakasserier och i all synnerhet sexuella trakasserier och för att ge offren råd och psykiskt stöd, samt råd om hur de kan ta kontakt med polisen och hur de kan hänskjuta sin sak till rättslig prövning.
4. Europaparlamentet berömmar de insatser som gjorts av Europaparlamentet under kampanjen MeToo och som bidrar till att bryta tystnaden och höja medvetenheten om att hela personalen behöver få bättre arbetsvillkor.

### ***Tillförsäkra nolltolerans för trakasserier som ett viktigt inslag i parlamentets jämställdhetspolitik***

5. Europaparlamentet anser att det förekommer fall av sexuella trakasserier vid parlamentet, trots det som hittills gjorts för att införa en strategi för noll trakasserier, och att offren inte törs använda de kanaler som står dem till buds, vilket innebär att det måste göras mer för att förebygga sexuella trakasserier.
6. Europaparlamentet välkomnar presidiets beslut från 2018, där det fastställs förfaranden och åtgärder för att förebygga trakasserier och i all synnerhet sexuella trakasserier, såsom koden för lämpligt uppträdande för ledamöter av Europaparlamentet, vilken inleddes i parlamentets arbetsordning i januari 2019.
7. Europaparlamentet välkomnar antagandet under 2020 av Europaparlamentets jämställdhetshandlingsplan och dess färdplan från 2021 för genomförande av den.
8. Europaparlamentet beklagar dock att åtgärderna mot sexuella trakasserier inte är

tillräckligt kraftfulla och man bland dem inte heller återfinner alla åtgärder som påyrkats i tidigare resolutioner. Parlamentet yrkar därför på att

- a) parlamentets tjänster ska göra utbildning mot trakasserier tillgänglig på alla språk eller med tolkning och välja enskilda delegationer och politiska grupper som mål för uppsökande verksamhet,
  - b) parlamentets tjänster ska göra upp en offentlig förteckning över ledamöter av Europaparlamentet som deltagit i denna utbildning mot trakasserier, samt offentliggöra denna förteckning på Europaparlamentets webbplats såsom ett föredöme för andra ledamöter, och
  - c) yrkar än en gång<sup>11</sup> på kraftfullare åtgärder till förebyggande av alla former av trakasserier, framför allt sexuella trakasserier och yrkar framför allt på att obligatorisk utbildning mot trakasserier snarast möjligt ska införas för alla ledamöter och alldeles i början av mandatperioden för nyvalda ledamöter, i linje med den juridiska rådgivning som parlamentet fått, i och med att det visat sig att det inte räcker med frivillig utbildning om förebyggande av trakasserier.
  - d) Parlamentet uppmanar parlamentets tjänster att bedöma eventuella konsekvenser, såsom möjligheten att begränsa rekryteringen av personal utan att detta påverkar ledamöternas rätt att få ersättning för kostnader för sina assistenter, såsom en bland flera möjliga åtgärder att tillgripa ifall skyldigheten enligt punkt 8 c i denna resolution inte fullgörs, när en ledamot vägrar att delta i obligatorisk utbildning mot trakasserier.
9. Europaparlamentet vill att det ska arbetas för bättre medvetande om problematiken och att parlamentets strategi för noll trakasserier ska införas för alla dem som regelbundet arbetar i parlamentets fastigheter, så att de får verktyg för igenkänning av alla former av trakasserier, framför allt sexuella trakasserier och kan anmäla dem. Till detta bör ytterligare fogas information om vilka stödstrukturer som finns att tillgå. Parlamentet understryker att dessa stödstrukturer måste göras mer välkända och lättillgängliga.
10. Europaparlamentet yrkar också på åtgärder avsedda att skydda mot viktimisering av eller repressalier mot klagomålsframställare, offer, vittnen och visseblåsare.
11. Europaparlamentet yrkar på att parlamentet ska fortsätta offentliga fördömanden av sexuella trakasserier och fortsatt utformande av kampanjer för ökat medvetande för kamp mot alla former av trakasserier inom Europaparlamentet.
12. Europaparlamentet välkomnar att det införts konfidentiella rådgivare för offren för trakasserier och i all synnerhet sexuella trakasserier, eftersom de är en värdefull källa till

---

<sup>11</sup> Europaparlamentets resolution om EU:s anslutning till Istanbulkonventionen och andra åtgärder för att bekämpa könsrelaterat våld, punkt 16. Europaparlamentet uppmanar talmannen, presidiet och sin administration att fortsätta sitt arbete för att säkerställa att Europaparlamentet är en arbetsplats fri från trakasserier och sexism, och att, i linje med de önskemål som antogs i 2017 års resolution om bekämpande av sexuella trakasserier och övergrepp i EU, vidta följande åtgärder: Genomföra obligatorisk utbildning om respekt och värdighet på arbetsplatsen för alla ledamöter av Europaparlamentet och för alla personalkategorier.” Resolution om bekämpning av sexuella trakasserier och övergrepp i EU, punkt 17.

stöd och råd, och uppmanar parlamentets relevanta organ att säkerställa att de kan anlitas av alla som behöver dem och kan ge allt bistånd som behövs. Parlamentet understryker att urvalsförfarandet måste vara transparent för ledamöterna av kommittéerna mot trakasserier och för de konfidentiella rådgivarna och att det måste finnas en tidsram för dessa uppdrag.

13. Europaparlamentet yrkar på att de relevanta organen inom parlamentet ska införa professionella mekanismer avsedda för stöd och hjälp till offren för sexuella trakasserier, genom att göra dem mera tillgängliga och synliga och få slut på stigmatiseringen. Parlamentet understryker att man måste undvika viktimisering och yrkar på att de ovannämnda organen ska säkerställa att offrens karriärutveckling inte försvåras.
14. Europaparlamentet yrkar på att ledningen på alla nivåer ska få mer målinriktad utbildning om sin institutionella roll för att bygga in strategin för noll trakasserier i sina dagliga rutiner, varvid tyngdpunkten särskilt ska förläggas till de mest utsatta grupperna, såsom praktikanter, ackrediterade assistenter och kontraktsanställda.
15. Europaparlamentet erkänner de försök som hittills gjorts för att Europaparlamentet ska präglas av jämställdhet och jämställdhetsintegrering, också i form av en balanserad könsfördelning på ledande poster och betonar att ett fullständigt genomförande av färdplanen och de redan planerade regelbundna översynerna för att förbättra parlamentets jämställdhetshandlingsplan skulle kunna bidra till att vi fick en kultur av ömsesidig respekt, förebygga alla former av trakasserier och skapa ett jämställdhetsmedvetet parlament. Parlamentet betonar att det behövs ökat medvetande om jämställdhetshandlingsplanen med tillhörande färdplan, för att ett effektivt förverkligande av dem ska kunna säkerställas. Parlamentet yrkar på att de offentliggörs på parlamentets webbplats.
16. Europaparlamentet konstaterar det arbete som gjorts av rådgivande kommittén för handläggning av klagomål om trakasserier mellan ackrediterade parlamentsassistenter och Europaparlamentets ledamöter och förebyggande av trakasserier på arbetsplatsen. Parlamentet yrkar på fullständig insyn i hur parlamentet åtgärdar fall av trakasserier, med samtidigt skydd av de drabbades identitet, och uppmanar kommissionen att årligen sammanställa och på Europaparlamentets webbplats offentliggöra sina övervakningsrapporter och riskbedömningar, och att genomföra kontrollmekanismer och framför allt de externa bedömningarna från rådgivande kommittén för handläggning av klagomål om trakasserier mellan ackrediterade parlamentsassistenter och Europaparlamentets ledamöter och förebyggande av trakasserier på arbetsplatsen. Parlamentet yrkar än en gång<sup>12</sup> på en oberoende effektivitetsutvärdering av det nuvarande systemet, vilken ska göras av utomstående granskare som valts på ett öppet sätt, samt på att ändringar vid behov ska föreslås så snabbt som möjligt och före utgången av denna valperiod, för att säkerställa oberoende och en balanserad könsfördelning och för att undvika intressekonflikter i de befintliga strukturerna.

---

<sup>12</sup> Resolution om beräkningen av Europaparlamentets inkomster och utgifter för budgetåret 2021, punkt 55.



- a. Parlamentet anhåller om en reform av kommittéernas sammansättning för att säkerställa att de innefattar oberoende experter med styrkt sakkunskap när det gäller att åtgärda frågor om trakasserier på arbetsplatsen och att det bland kommittéernas formella och röstberättigade medlemmar finns läkare, terapeuter och juridiskt sakkunniga inom området trakasserier.
  - b. Parlamentet påpekar att också ledamöter av Europaparlamentet kan tänkas falla offer för sexuella trakasserier och yrkar på att Europaparlamentets relevanta tjänstegrenar och grupper ska vidta konkreta åtgärder med tanke på detta.
  - c. Parlamentet vill att det inrättas en arbetsgrupp med oberoende experter som ska sammankallas med uppdrag att undersöka sexuella trakasserier och övergrepp inom parlamentet och som ska utvärdera parlamentets befintliga rådgivande kommitté för handläggning av klagomål om trakasserier mellan ackrediterade parlamentsassistenter och Europaparlamentets ledamöter och förebyggande av trakasserier på arbetsplatsen och rådgivande kommittén för parlamentets personal om förebyggande av trakasserier och föreslå lämpliga ändringar.
17. Europaparlamentet rekommenderar att Europeiska ombudspersonen en gång om året förser parlamentets högnivågrupp om jämställdhet och mångfald med uppgifter om klagomål på dålig förvaltning med anknytning till fall av påstådda trakasserier i Europaparlamentet som kommit till ombudspersonens kännedom.

### ***Samarbete mellan EU-institutionerna***

18. Europaparlamentet uppmanar EU:s alla institutioner och byråer att regelbundet utbyta bästa praxis för hur man ska åtgärda trakasserier, även i form av strategier mot trakasserier, samt riktlinjer och eventuella nya bestämmelser om hur denna fråga ska hanteras.
19. Europaparlamentet uppmanar EU:s alla institutioner att införa ett nät av konfidentiella rådgivare eller yttre medlingspersoner som ska ge vägledning och stöd till offer för sexuella trakasserier, och uppmanar till samarbete mellan konfidentiella rådgivare inom olika EU-organ, något som skulle få en väsentlig betydelse för smärre organ med färre medlemmar av personalen att tillgå som stödpersoner.
20. Europaparlamentet uppmanar EU:s alla institutioner att bedöma och utgående från bedömningen anpassa sin interna politik för att alla, inte bara de fast anställda, utan också praktikanter eller entreprenörer utifrån, ska kunna anlita både formella och informella strukturer för att uppmärksamma fall av trakasserier och söka råd och psykologiskt stöd.
21. Europaparlamentet uppmanar Europaparlamentets utredningstjänst att beställa en studie av vilket mervärde som plattformar för visuellblåsare på arbetsplatserna skulle kunna föra med sig och hur detta skulle kunna tillämpas inom EU:s institutioner. Resultat och rekommendationer bör läggas fram vid en workshop/en utfrågning med diskussion i de relevanta parlamentsutskotten.
22. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att ställa tillräckliga instrument till förfogande för handläggning av fall av trakasserier, varvid sekundär viktimisering bör



undvikas och det i samband med översynen av tjänsteföreskrifterna bör säkerställas svar i rätt tid.

23. Europaparlamentet uppmanar EU:s byråer och organ att anpassa sina interna regler så att alla former av trakasserier bekämpas, i all synnerhet sexuella trakasserier, och att säkerställa att de också förverkligar den grundläggande principen om jämställdhet på alla personal- och ledningsnivåer, och därvid även ta hänsyn till de nya förhållandena med distansarbete och de lärdomar med anknytning till detta man dragit under covid-19-pandemin. Parlamentet uppmanar kommissionen att övervaka dels tillämpningen av dessa bestämmelser mot trakasserier, dels principen om jämställdhetshandlingsplaner för ytterligare jämställdhetsfrämjande och -förbättrande inom EU:s byråer och organ.

o

o o

24. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet, kommissionen, EU:s byråer och organ, medlemsstaternas regeringar och parlament samt Europarådets parlamentariska församling.