



ANTAGNA TEXTER

P8_TA(2019)0010

Jämställdhetsintegrering i Europaparlamentet

Europaparlamentets resolution av den 15 januari 2019 om jämställdhetsintegrering i Europaparlamentet (2018/2162(INI))

Europaparlamentet utfärdar denna resolution,

- med beaktande av artiklarna 2 och 3 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget) som fastställer principen om jämställdhet som ett av EU:s grundläggande värden,
- med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), särskilt artiklarna 8 och 19,
- med beaktande av artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som innehåller specifika bestämmelser om den övergripande jämställdhetsprincipen, och artikel 6 i EU-fördraget som slår fast att denna stadga har samma rättsliga värde som fördragen,
- med beaktande av den europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna,
- med beaktande av den allmänna förklaringen från 1948 om de mänskliga rättigheterna,
- med beaktande av FN:s konvention från 1979 om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor,
- med beaktande av Europarådets konvention av den 11 maj 2011 om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och våld i hemmet (Istanbulkonventionen),
- med beaktande av sin resolution av den 24 november 2016 om EU:s anslutning till Istanbulkonventionen om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor¹,
- med beaktande av deklARATIONEN och handlingsplanen från Peking, som antogs vid den fjärde kvinnokonferensen den 15 september 1995, de slutdokument som senare antogs vid FN:s extra sessioner Peking +5 (2000), Peking +10 (2005) och Peking +15 (2010) och slutdokumentet från översynskonferensen Peking +20,

¹ EUT C 224, 27.6.2018, s. 96.

- med beaktande av sina resolutioner av den 10 februari 2010 om jämställdhet mellan kvinnor och män i Europeiska unionen – 2009¹ samt av den 8 mars 2011 om jämställdhet mellan kvinnor och män i Europeiska unionen – 2010², den 13 mars 2012 om jämställdhet mellan kvinnor och män i Europeiska unionen – 2011³, den 10 mars 2015 om jämställdhet mellan kvinnor och män i Europeiska unionen 2013⁴ och den 14 mars 2017 om jämställdhet mellan kvinnor och män i Europeiska unionen 2014–2015⁵,
- med beaktande av sin resolution av den 13 mars 2003 om jämställdhetsintegrering i Europaparlamentet⁶,
- med beaktande av sin resolution av den 18 januari 2007 om jämställdhetsintegrering i utskottens verksamhet⁷,
- med beaktande av sin resolution av den 22 april 2009 om jämställdhetsintegrering i utskottens och delegationernas arbete⁸,
- med beaktande av sin resolution av den 7 maj 2009 om jämställdhetsintegrering i EU:s yttre förbindelser samt freds- och nationsuppbyggnad⁹,
- med beaktande av sin resolution av den 13 mars 2012 om kvinnor i politiskt beslutsfattande¹⁰,
- med beaktande av sin resolution av den 9 juni 2015 om EU:s strategi för jämställdhet efter 2015¹¹,
- med beaktande av sin resolution av den 3 februari 2016 om den nya strategin för kvinnors rättigheter och jämställdhet i Europa efter 2015¹²,
- med beaktande av sin resolution av den 8 mars 2016 om jämställdhetsintegrering av Europaparlamentets arbete¹³,
- med beaktande av sin resolution av den 26 oktober 2017 om bekämpandet av sexuella trakasserier och övergrepp i EU¹⁴,
- med beaktande av sin resolution av den 11 september 2018 om åtgärder för att förebygga och bekämpa mobbning och sexuella trakasserier på arbetsplatsen, i det

¹ EUT C 341 E, 16.12.2010, s. 35.

² EUT C 199 E, 7.7.2012, s. 65.

³ EUT C 251 E, 31.8.2013, s. 1.

⁴ EUT C 316, 30.8.2016, s. 2.

⁵ EUT C 263, 25.7.2018, s. 49.

⁶ EUT C 61 E, 10.3.2004, s. 384.

⁷ EUT C 244 E, 18.10.2007, s. 225.

⁸ EUT C 184 E, 8.7.2010, s. 18.

⁹ EUT C 212 E, 5.8.2010, s. 32.

¹⁰ EUT C 251 E, 31.8.2013, s. 11.

¹¹ EUT C 407, 4.11.2016, s. 2.

¹² EUT C 35, 31.1.2018, s. 35.

¹³ EUT C 50, 9.2.2018, s. 15.

¹⁴ EUT C 346, 27.9.2018, s. 192.

offentliga rummet och i politiken i EU¹,

- med beaktande av tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen och anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen, vilka fastställs i rådets förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 259/68²
- med beaktande av broschyren *Kvinnor i Europaparlamentet* från 2018,
- med beaktande av Europaparlamentets personalavdelnings årsrapport från 2017, publicerad i augusti 2018,
- med beaktande av riktlinjerna för könsneutralt språk i Europaparlamentet,
- med beaktande av rapporten från Dimitrios Papadimoulis, vice talman för Europaparlamentet och ordförande för högnivågruppen för jämställdhet och mångfald, till Europaparlamentets presidium om läget och framtidsutsikterna avseende jämställdheten inom Europaparlamentets generalsekretariat under perioden 2017–2019, som presidiet antog vid sitt möte den 16 januari 2017,
- med beaktande av färdplanen för 2017–2019 för genomförandet av rapporten om läget och framtidsutsikterna avseende jämställdheten inom Europaparlamentets generalsekretariat för perioden 2017–2019,
- med beaktande av *Handlingsplan för att främja jämställdhet och mångfald vid Europaparlamentets sekretariat för perioden 2014–2019*,
- med beaktande av mandatet för högnivågruppen för jämställdhet och mångfald,
- med beaktande av sina riktlinjer om jämställdhet för medlemmar/rekryterare i uttagningskommittéer,
- med beaktande av kommissionens meddelande av den 19 juli 2017 med titeln *A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion* (C(2017)5300)³ och dess mångfalds- och inkluderingsstadga⁴,
- med beaktande av arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar av den 3 december 2015 med titeln *Strategic engagement for gender equality 2016–2019* (SWD(2015)0278)⁵,
- med beaktande av Europarådets jämställdhetsstrategi för 2018–2023⁶,
- med beaktande av det gemensamma uttalandet från Europaparlamentet, rådet och

¹ Antagna texter, P8_TA(2018)0331.

² EGT L 56, 4.3.1968, s. 1.

³ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-equal-opportunities-diversity-inclusion-2017.pdf>

⁴ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>

⁵ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf

⁶ <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

kommissionen av den 19 november 2013 om jämställdhetsintegrering, bifogat till Europaparlamentets lagstiftningsresolution om utkastet till rådets förordning om den fleråriga budgetramen för 2014–2020, fogad till den fleråriga budgetramen¹,

- Med beaktande av Interparlamentariska unionens rapport från 2011 med titeln *Gender-sensitive Parliaments: A Global Review for Good Practice*,
- med beaktande av artikel 52 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (A8-0429/2018), och av följande skäl:
 - A. Jämställdhetsprincipen är ett grundläggande värde i EU och är inskriven i EU:s fördrag och stadgan om de grundläggande rättigheterna. I artikel 8 i EUF-fördraget anges det att EU i all sin verksamhet ska sträva efter att undanröja bristande jämställdhet, främja jämställdhet och bekämpa diskriminering vid utformningen och genomförandet av sin politik och verksamhet.
 - B. Jämställdhet är rent allmänt av central betydelse för skyddet av de mänskliga rättigheterna, en välfungerande demokrati, respekten för rättsstatsprincipen, ekonomisk tillväxt, social delaktighet och hållbarhet, och jämställdhetsintegreringen är relevant för samtliga politiska områden inom EU:s befogenheter.
 - C. Rätten till jämställdhet och en garanti mot diskriminering är grundläggande principer för jämställdhetsintegreringen. Jämställdhetsintegrering innebär att man beaktar rättigheterna, perspektiven och välbefinnandet för kvinnor, flickor, hbtqiq-personer och personer av alla könsidentiteter.
 - D. Jämställdhetsarbetet i EU håller på att stagnera inom hela unionen, och har till och med drabbats av avsevärda bakslag i vissa medlemsstater.
 - E. I Istanbulkonventionen betonas vikten av förändrade tänkesätt och attityder för att få ett stopp på alla former av könsrelaterat våld. Det behövs därför utbildning på alla nivåer, och för människor i alla åldrar, om jämställdhet, icke-stereotypa könsroller och respekt för den personliga integriteten.
 - F. Det anslås inte tillräckligt med ekonomiska medel eller personal för att säkerställa verkliga framsteg inom jämställdhetsintegreringen i EU:s politik, program, initiativ och åtgärder.
 - G. EU:s befolkning består av hälften kvinnor och hälften män, men Europaparlamentets sammansättning speglar en allvarlig underrepresentation av kvinnor eftersom bara 36,1 procent av Europaparlamentets ledamöter är kvinnor. Denna klyfta är ännu större i parlamentets presidium, som består av sju kvinnor och tretton män. En jämn könsfördelning och mångfald i parlamentets organ bidrar till att undanröja stereotyper, minska diskrimineringen, höja nivån på den demokratiska representationen av EU-medborgarna och öka legitimiteten hos parlamentets beslut.
 - H. Endast 11 procent av de vakanta högre chefstjänsterna (generaldirektörer och direktörer) inom parlamentet tillsattes med kvinnor under 2016, medan motsvarande andel uppgick

¹ Antagna texter, P7_TA(2013)0455.

till 33 procent under 2017.

- I. Det femte målet för hållbar utveckling är att ”uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt” senast 2030 och är ett övergripande mål som genomsyrar samtliga 17 mål för hållbar utveckling. Jämställdhetsintegrering är ett verktyg för effektiv, varaktig, hållbar och rättvis utveckling med positiv inverkan på uppnåendet av målen för fattigdomsbekämpning. Det sker dock bara mycket långsamma framsteg på jämställdhetsområdet och endast en minimal förändring har skett i många länder runt om i världen¹, inklusive i Europa. Genomförandet av mål 5 för hållbar utveckling har haft varierande framgång i EU-medlemsstaterna, och det finns fortfarande en mycket lägre andel kvinnor än män i de nationella parlamenten och på beslutfattande poster².
- J. Konsekvensbedömningar ur ett jämställdhetsperspektiv är nödvändiga för att man ska kunna bedöma och fastställa sannolikheten för att ett givet beslut påverkar jämställdheten negativt. Det är således oerhört viktigt att göra jämställdhetsanalyser av budgetar i syfte att ta fram uppgifter om de konsekvenser som budgetanslag och budgetfördelning kan få för jämställdheten och öka insynen och stärka ansvarsskyldigheten.
- K. Jämställdhetsintegrering betraktas som en effektiv och globalt accepterad strategi som syftar till att uppnå jämställdhet och bekämpa diskriminering genom att omorganisera, förbättra, utveckla och utvärdera beslutsprocesser så att de aktörer som deltar i beslutsprocessen integrerar jämställdhetsperspektivet i alla strategier, regleringsåtgärder och utgiftsprogram på alla nivåer och i alla stadier. Jämställdhetsintegrering ger nyckelverktyg för ett systematiskt beaktande i strategier och åtgärder av alla människors olika villkor, omständigheter och behov och av ökad jämställdhet och främjande av lika rättigheter och en jämn könsfördelning på olika administrativa, politiska, sociala och ekonomiska nivåer och inom beslutfattandet.
- L. Det behövs ett ökat interinstitutionellt samarbete kring jämställdhetsintegrering mellan parlamentet, rådet och kommissionen för att jämställdhetsperspektivet garanterat ska kunna integreras i alla steg av unionens budget, politik, program och initiativ, vilket skulle underlätta parlamentets eget arbete med jämställdhetsintegrering.
- M. De ändringsförslag för jämställdhetsintegrering som antagits av utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män och som lagts fram för antagande i andra utskott utgör ett effektivt verktyg för att säkerställa att jämställdhet beaktas på vederbörligt sätt i Europaparlamentets betänkanden och resolutioner.
- N. Jämställdhetsbudgetering i form av planering och programmering bidrar till ökad jämställdhet och främjande av kvinnors rättigheter och utgör ett av de viktigaste jämställdhetsverktyg som beslutfattarna använder sig av, men ändå är det fortfarande inte någon av EU-institutionerna som tillämpar det systematiskt.

¹ *The Global Gender Gap Report 2016*, World Economic Forum, 2016,
<http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

² *Sustainable development in the European Union – monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context*, Eurostat, 2018,
<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>

- O. Enligt de senaste uppgifterna¹ utgör kvinnor 59 procent av parlamentets personal, men är fortfarande underrepresenterade på alla chefsnivåer. Antalet kvinnor på högre chefsbefattningar har till och med minskat sedan juni 2017 och antalet kvinnliga mellanchefer har bara ökat något.
- P. I 2017 års jämställdhetsrapport från parlamentets vice talman Dimitrios Papadimoulis fastställdes tre mål för kvinnors representation på mellanchefsnivå och högre chefsnivå som ska uppnås senast 2019: 30 procent på generaldirektörsnivå, 35 procent på direktörsnivå och 40 procent på enhetschefsnivå, och i den senare färdplanen beskrivs det hur dessa mål ska uppnås.
- Q. För att främja jämställdhetsintegrering i arbetet i parlamentets utskott och delegationer utses en ledamot som är ansvarig för jämställdhetsintegrering i varje utskott och i delegationsordförandekonferensen, vilka utbyter erfarenheter och bästa praxis i nätverket för jämställdhetsintegrering.
- R. Att säkerställa samstämmighet mellan den egna personalpolitiken och de yttre åtgärderna för främjande av jämställdhet och hbtqi-rättigheter är mycket viktigt för Europaparlamentets och de övriga EU-institutionernas trovärdighet.
- S. Sedan 2014 stadgar Europaparlamentets arbetsordning att parlamentets mångfald ska återspeglas i presidiets sammansättning i varje utskott och att det inte är tillåtet att ha ett presidium som består av enbart män eller enbart kvinnor.
- T. Högre chefstjänster tillsätts bara av Europaparlamentets presidium.
- U. Europaparlamentet måste vid sitt arbete med jämställdhetsintegrering ta vederbörlig hänsyn till rättigheterna, perspektiven och välbefinnandet för hbtqi-personer och personer av alla könsidentiteter. Parlamentet fäster visserligen allt större vikt vid hbtqi-frågor, men hbtqi-aktivisternas synlighet är relativt begränsad och de har svårt att göra sin röst hörd.
- V. Kvinnoorganisationernas och kvinnoforumens sociala och politiska värde, liksom deras historia och arbete samt deras avgörande betydelse för bekämpningen av könsrelaterat våld och kampen för jämställdhet, kvinnors självbestämmande och interkulturell dialog måste erkännas. Det kan inte finnas någon medveten jämställdhetsintegrering om det saknas platser där kvinnor kan ta makten över sina egna liv och våld mot kvinnor bekämpas.
- W. Det händer fortfarande att kvinnors legitimitet inom politiken ifrågasätts och kvinnor är offer för stereotyper som avskräcker dem från att engagera sig politiskt, något som är särskilt tydligt när kvinnor är underrepresenterade inom politiken.
- X. Kvinnor i EU har samma politiska och medborgerliga rättigheter som män, men drabbas ändå ofta av social, samhällelig och ekonomisk ojämlikhet.
- Y. Jämställdhet bidrar till en bredare debatt och bättre beslut eftersom det sammanför fler

¹ Rapporten *Kvinnor i Europaparlamentet*, Europaparlamentet, den 8 mars 2018, http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB%282018%290001_SV.pdf

synpunkter.

- Z. Institutionerna måste ha ansvar för att förhindra vertikal och horisontell könssegregering.
- AA. Parlamentet har under många år engagerat sig i jämställdhetsarbetet, och utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män ansvarar för att genomföra och vidareutveckla jämställdhetsintegreringen inom alla politikområden.
- AB. Parlamentet måste fortsätta att bekämpa sexuella trakasserier och genomföra de åtgärder som man enats om.
- AC. Parlamentet har ett antal olika organ som ansvarar för att utveckla och genomföra jämställdhetsintegreringen och främja jämställdhet och mångfald på både politisk och administrativ nivå, som exempelvis högnivågruppen för jämställdhet och mångfald, utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män, nätverket för jämställdhetsintegrering, enheten för lika möjligheter och mångfald, kommittén för lika möjligheter och mångfald (Copec), föreningen för hbt+-personal vid EU-institutionerna (Égalité), den rådgivande arbetsmiljökommittén och gruppen av jämställdhets- och mångfaldssamordnare. Det finns dock ingen tydlig samordning eller samstämmighet mellan dessa organ:
- AD. Jämställdhetsintegrering är en process som kräver specifik kompetens och kunskap samt engagemang och är därför endast effektiv om den åtföljs av insatser för ökad medvetenhet och kapacitetsuppbyggnad inom institutionerna och bland personalen.
- AE. Parlamentet utfäste sig redan 2003 att anta och genomföra en handlingsplan för jämställdhetsintegrering vars prioritet är att jämställdhetsintegrera utskottens och delegationernas arbete med hjälp av konkreta verktyg för att främja, synliggöra och tillämpa principerna för jämställdhetsintegrering i det dagliga arbetet.

Allmänna anmärkningar

1. Europaparlamentet bekräftar sitt starka jämställdhetsengagemang sett till innehållet i EU:s politik, initiativ och program och på alla unionens politiska, budgetära, administrativa och verkställande nivåer.
2. Europaparlamentet begär att den nya fleråriga budgetramen i likhet med den senaste fleråriga budgetramen åtföljs av en gemensam förklaring av parlamentet, kommissionen och rådet, där dessa utfäster sig att sörja för att de årliga budgetförfarandena inom den fleråriga budgetramen på lämpligt sätt integrerar jämställdhetsmedvetna beståndsdelar, med beaktande av hur unionens övergripande budgetram bidrar till målet om ökad jämställdhet och säkerställer jämställdhetsintegrering.
3. Europaparlamentet upprepar sin uppmaning till kommissionen om att lägga fram en verklig europeisk jämställdhetsstrategi i form av ett meddelande som innehåller tydliga och, i möjligaste mån, mätbara mål och att översätta denna till samtliga officiella EU-språk i syfte att säkerställa ökad spridning och förståelse bland allmänheten och de sociala och ekonomiska aktörerna.
4. Europaparlamentet anser att parlamentet bör skapa och främja en kultur av mångfald och delaktighet och en trygg arbetsmiljö för alla samt att övergripande åtgärder för all

personals och alla ledamöters välbefinnande bör gå hand i hand med riktade åtgärder för en jämn könsfördelning på både administrativ och politisk nivå.

5. Europaparlamentet insisterar på att jämställdhetsintegrering också kan innebära att man inför specifika åtgärder för kvinnor eller män i syfte att åtgärda bestående ojämlikhet eller att man ändrar integreringsstrategierna för att anpassa dem till en mångfald av omständigheter bland individer eller grupper.
6. Europaparlamentet hyllar kvinnliga och manliga jämställdhetsförebilder samt initiativ på både administrativ och politisk nivå i parlamentet vilka aktivt bidrar till jämställdhet och lika möjligheter. Dessutom uppmuntrar parlamentet till främjande av olika förebilder för att undanröja alla former av könsstereotyper.
7. Europaparlamentet understryker att jämställdhet inte är en kvinnofråga, utan berör hela samhället.
8. Europaparlamentet beklagar att man i parlamentets visuella kommunikation ibland använder könsstereotyper och stereotyper baserade på sexuell läggning och könsidentitet. Parlamentet påminner i detta sammanhang om vikten av att spegla och främja jämställdhet i kommunikationsmaterial inom samtliga politikområden.
9. Europaparlamentet påminner om att jämställdhetsintegrering omfattar politiska val, beslutsfattande, lagstiftning, förfaranden och praxis samt genomförande, övervakning och utvärdering. Parlamentet betonar därför att man för att på ett övergripande sätt bedöma läget vad gäller jämställdhetsintegreringen i parlamentet måste beakta inte bara politikens innehåll utan även könsfördelningen inom administrationen och beslutsfattandet.
10. Europaparlamentet finner det oroande att andelen kvinnor fortfarande är låg på parlamentets främsta beslutsfattande poster på politisk och administrativ nivå, och menar att parlamentet måste säkerställa att beslutsfattande poster fördelas jämnt mellan könen.
11. Europaparlamentet beklagar bristen på enhetlighet och samordning mellan de olika organ som arbetar med jämställdhet och mångfald i parlamentet. Parlamentet upprepar sin uppmaning om förbättrad intern samordning för en högre grad av jämställdhetsintegrering, inklusive vid rekryteringen av personal, arbetets organisering, arbetsbeslut och förfaranden.
12. Europaparlamentet hyllar sitt beslut att hedra Simone Veil, den första kvinnliga ordföranden för en EU-institution och en ihärdig förespråkare för kvinnors rättigheter, i synnerhet laglig abort och reproduktiva rättigheter, genom att döpa om priset för lika möjligheter och mångfald efter henne, som ett sätt att lyfta fram och ge ett erkännande åt god praxis och förebilder i fråga om lika möjligheter inom parlamentets generalsekretariat. Parlamentet uppmanar till ökad synlighet och insatser för ökad medvetenhet om detta viktiga pris.
13. Europaparlamentet betonar vikten av dialog med externa intressenter, till exempel kvinnoorganisationer i civilsamhället, gräsrotsgrupper för kvinnors rättigheter och jämställdhet, kvinnorörelser, internationella institutioner, akademiker och nationella parlament vid utvecklingen av verktyg och uppgiftsinsamlingen. Parlamentet påminner

om att denna mobilisering är viktig för att förbättra EU:s förfaranden för jämställdhetsintegrering och uppmuntra till ömsesidiga utbyten för att främja bästa praxis.

Verktyg för jämställdhetsintegrering

14. Europaparlamentet efterlyser effektiva åtgärder för att säkerställa verklig jämställdhet i parlamentet. Parlamentet betonar i detta sammanhang att det framför allt är oerhört viktigt med åtgärder mot sexuella trakasserier. Parlamentet framhåller i synnerhet behovet av informations- och utbildningsinsatser.
15. Europaparlamentet välkomnar de reviderade riktlinjerna för könsneutralt språk i Europaparlamentet, som offentliggjordes i juli 2018 och som nu bättre återspeglar den språkliga och kulturella utvecklingen och ger praktiska råd på alla officiella EU-språk om ett genusrättvist och inkluderande språkbruk. Parlamentet påminner om att det när det 2008 antog flerspråkiga riktlinjer för könsneutralt språk var det en av de första internationella organisationerna i världen som gjorde detta. Vidare påminner parlamentet om vikten av att bygga upp en bred allmän acceptans för riktlinjerna, och uppmanar samtliga ledamöter av Europaparlamentet samt all personal att konsekvent främja och tillämpa dessa riktlinjer i sitt arbete.
16. Europaparlamentet värdesätter det arbete som nätverket för jämställdhetsintegrering utför samt välkomnar att företrädare för delegationsordförandekonferensens ingår i nätverket för jämställdhetsintegrering och uppmanar till ytterligare utveckling av detta nätverk.
17. Europaparlamentet välkomnar det faktum att de flesta utskott har antagit åtgärdsplaner för jämställdhetsintegrering av sitt arbete och att många av dem redan har lagt fram dessa för nätverket för jämställdhetsintegrering. Parlamentet uppmanar därför de få kvarvarande utskotten att också göra det. Parlamentet noterar emellertid att dessa planer är av skiftande karaktär och att det finns brister i tillämpningen av dem. Parlamentet efterlyser en gemensam jämställdhetshandlingsplan för Europaparlamentet, vilken som ett minimum bör innehålla bestämmelser om en jämn könsfördelning i allt parlamentariskt arbete och i samtliga av parlamentets organ, jämställdhetsintegrering i all politisk verksamhet och arbetets organisering samt ett könsneutralt språkbruk i samtliga dokument. Parlamentet begär att arbetsordningen ändras i enlighet med detta.
18. Europaparlamentet beklagar att man vid den senaste översynen av arbetsordningen inte införde några förfaranden för jämställdhetsintegrering.
19. Europaparlamentet välkomnar de framsteg som gjorts under de senaste åren vad gäller antagandet av jämställdhetshandlingsplaner i merparten av parlamentets utskott.
20. Europaparlamentet efterlyser närmare samarbete mellan utskotten med målet att få till stånd en verklig jämställdhetsdimension i betänkandena, och framhåller vikten av att alla utskott visar respekt för den behörighet som utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män har, både genom att godta de ändringsförslag om jämställdhetsintegrering som detta utskott lägger fram och genom att samarbeta med det för att undvika behörighetskonflikter.
21. Europaparlamentet uppmanar vikten av att tillämpa jämställdhetsbudgetering i alla

stadier av budgetförfarandet. Parlamentet beklagar avsaknaden av mekanismer för jämställdhetsbudgetering inom EU-institutionerna, trots ett starkt engagemang för sådana. Parlamentet uppmanar eftertryckligen sina ansvariga organ att tillämpa jämställdhetsintegrering och använda sig av jämställdhetsindikatorer vid utarbetandet och antagandet av parlamentets beräkningar och under hela ansvarsfrihetsförfarandet.

22. Europaparlamentet välkomnar sin resolution av den 26 oktober 2017 om bekämpning av sexuella trakasserier och övergrepp i EU. Parlamentet understryker att sexuella trakasserier är ett allvarligt brott som i de flesta fall omfattas av ett stort mörkertal och som utgör en extrem form av könsdiskriminering och är ett av de största hindren för jämställdhet. Parlamentet välkomnar presidiets beslut av den 2 juli 2018 om att se över arbets sättet i den rådgivande kommittén för handläggning av klagomål om trakasserier som rör ledamöter av Europaparlamentet och dess förfaranden för handläggning av klagomål och stöder å det starkaste artikel 6 i detta beslut, där det slås fast att två sakkunniga rådgivare – en förtroendeläkare från läkarmottagningen och en medlem av rättstjänsten – ska utses av generalsekreteraren, samt det faktum att en ny artikel 34a läggs till i tillämpningsföreskrifterna för Europaparlamentets ledamotsstadga, vilken rör de ekonomiska konsekvenserna av ett bevisat fall av trakasserier mot en ackrediterad parlamentsassistent.
23. Europaparlamentet välkomnar de nya åtgärder mot trakasserier som det antagit i enlighet med uppmaningen i sin resolution av den 26 oktober 2017, vilka trädde i kraft den 1 september 2018, det vill säga att
 - a) förse den rådgivande kommittén med ett särskilt permanent sekretariat, vilket tillhör presidiets och kvestorernas sekretariat och som har utökad och sakkunnig personal som genomgår regelbunden fortbildning och uteslutande hanterar frågor om trakasserier,
 - b) tillåta att en andra företrädare för de ackrediterade assistenterna deltar i kommitténs sammanträden som fullvärdig medlem, i syfte att komma till rätta med problemen med begränsad beslutsförhet och arbetsbelastningen för de ackrediterade assistenternas företrädare,
 - c) i parlamentets arbetsordning (artiklarna 11 och 166) införa nya påföljder vid trakasserier samt en uppförandekod som Europaparlamentets ledamöter ska följa vid fullgörandet av sina uppgifter, *Code of Appropriate Behaviour for Members of the European Parliament in exercising their duties*, och att sörja för att varje ledamot vid tillträdet av sitt mandat upprättar och undertecknar en förklaring i vilken vederbörande åtar sig att följa uppförandekodens principer och sedan lämnar in förklaringen till talmannen samt att offentliggöra samtliga förklaringar (såväl undertecknade som icke undertecknade) på parlamentets webbplats,
 - d) förbättra informationen till de ackrediterade assistenterna om möjligheten att få alla sina rättsliga kostnader täckta av parlamentet och att erhålla stöd under hela förfarandet.
24. Europaparlamentet finner det icke desto mindre starkt beklagligt att utvecklingen vad gäller tillämpningen av andra centrala rekommendationer i parlamentets resolution är långsam och bristfällig. Parlamentet begär att parlamentets talman och administration ägnar sin fulla och odelade uppmärksamhet åt ett fullständigt genomförande av alla

efterfrågade åtgärder, i synnerhet genom färdplanen för 2017–2019 för ”förebyggande och tidiga stödåtgärder för att hantera konflikter och trakasserier mellan ledamöter och ackrediterade assistenter eller annan personal”, vilka bör ses över så snart som möjligt för att på lämpligt vis inbegripa åtminstone följande krav från resolutionen, med en tydlig tidsplan för genomförandet:

- a) Obligatorisk fortbildning för Europaparlamentets ledamöter och personal.
 - b) Inrättande av en arbetsgrupp bestående av oberoende, externa experter, vilken ska sammankallas med ett mandat att granska situationen i fråga om sexuella trakasserier i Europaparlamentet och funktionssättet i dess två kommittéer mot trakasserier.
 - c) Stärkande av kommittéerna mot trakasserier genom att de slås ihop till en enda kommitté med en sammansättning som kan variera beroende på det specifika ärendet och genom att man inkluderar experter som exempelvis jurister och läkare som ständiga ledamöter av kommittén.
25. Europaparlamentet uppmanar i detta sammanhang kommissionen att ytterligare övervaka tillämpningen och efterlevnaden av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet¹, som i fall av könsdiskriminering föreskriver omvänd bevisbörda.
26. Europaparlamentet upprepar sin uppmaning till parlamentets utredningstjänst att bedriva regelbunden, detaljerad, kvalitativ och kvantitativ forskning om jämställdhetsintegreringens utveckling i parlamentet och hur organisationsstrukturen för denna fungerar samt att genomföra konsekvensbedömningar ur ett jämställdhetsperspektiv och jämställdhetsbaserade analyser. Parlamentet efterlyser ökad, systematisk och periodisk insamling av könsuppdelad information och statistik om konsekvensbedömningar av politik och program och om den politiska beslutsprocessen, i syfte att analysera framstegen i fråga om jämställdhet, göra en korrekt kartläggning av bristerna på jämställdhetsområdet, bedöma eventuella framsteg eller bakslag och ta fram underlag för ett evidensbaserat beslutsfattande.
27. Europaparlamentet upprepar sin uppmaning om att det ska anordnas obligatorisk fortbildning om respekt och värdighet för samtliga ledamöter av Europaparlamentet och all personal, åtminstone i början av varje valperiod.
28. Europaparlamentet påminner om vikten av att bygga upp kapacitet för jämställdhetsintegrering inom samtliga EU-institutioner genom att säkerställa att all fortbildning är jämställdhetsmedveten och genom att ta fram specifik jämställdhetsfortbildning inom alla politikområden. Parlamentet uttrycker sitt fulla stöd för utvecklingen av riktad och regelbunden fortbildning om jämställdhetsintegrering och för specifika fortbildningsprogram för kvinnor med ledarskapspotential. Parlamentet uppmanar generaldirektoratet för personal att tillhandahålla fortbildning om jämställdhetsintegrering för Europaparlamentets ledamöter, assistenter och personal och uppmanar även parlamentets politiska grupper att erbjuda sin personal fortbildning om

¹ EUT L 204, 26.7.2006, s. 23.

jämställdhetsintegrering.

29. Europaparlamentet välkomnar verktyget *Gender-sensitive parliaments*, som Europeiska jämställdhetsinstitutet tagit fram för att hjälpa Europaparlamentet samt nationella och regionala parlament att bedöma och förbättra sin jämställdhetsmedvetenhet. Parlamentet uppmanar sin administration och sina politiska grupper att säkerställa en adekvat uppföljning av slutsatserna av bedömningen och utvärderingen.
30. Europaparlamentet uppmanar Europeiska jämställdhetsinstitutet att regelbundet överlämna information till utskotten och kommissionen i syfte att lyfta fram jämställdhetsperspektivet inom alla politikområden samt att som ett led i en bredare kapacitetsuppbyggnad tillgängliggöra de uppgifter och verktyg som det tagit fram, bland annat uppgifter om jämställdhetsbudgetering som lagts upp plattformen för jämställdhetsintegrering, och då även rikta sig till personalen och ledamöternas assistenter.

Politisk nivå

31. Europaparlamentet lovordar tillsättningen under 2016 av den ständiga föredraganden om jämställdhetsintegrering i Europaparlamentet och den ständiga föredragandens aktiva engagemang i arbetet vid högnivågruppen för jämställdhet och mångfald. Parlamentet bör behålla denna uppgift under valperioden 2019–2024.
32. Europaparlamentet anser att starkare interinstitutionella förbindelser på området för jämställdhetsintegrering kan bidra till utvecklingen av jämställdhetsmedveten EU-lagstiftning. Parlamentet beklagar att det fortfarande inte har upprättats något strukturerat samarbete för jämställdhetsintegrering med andra institutionella partner såsom kommissionen, rådet eller Europeiska jämställdhetsinstitutet.
33. Europaparlamentet framhåller vikten av att öka andelen personer av det underrepresenterade könet, ofta kvinnor, på kandidatlistorna till val. Parlamentet rekommenderar de europeiska politiska partierna och deras partimedlemmar å det starkaste att säkerställa en jämn könsfördelning bland kandidaterna till valet till Europaparlamentet 2019 med hjälp av varvade listor eller andra metoder som exempelvis jämbördiga listor. Parlamentet förpliktar sig att verka för en jämn könsfördelning på alla nivåer.
34. Europaparlamentet uppmanar sina politiska grupper under valperioden 2019–2024 att sörja för en jämn könsfördelning i Europaparlamentets ledningsorgan och rekommenderar dem att presentera både manliga och kvinnliga ledamöter som kandidater till posterna som talman, vice talmän, presidieledamöter och ordförande för utskott och delegationer, i syfte att uppnå detta mål.
35. Europaparlamentet rekommenderar sina politiska grupper att under valperioden 2019–2024 välja två ledamöter var, en manlig och en kvinnlig, till posten som gruppens medordförande.
36. Europaparlamentet uppmanar sina politiska grupper att under valperioden 2019–2024 beakta målet att uppnå en jämn könsfördelning vid nomineringen av ledamöter till alla utskott och delegationer och särskilt att nominera lika många kvinnor som män till

ordinarie ledamöter och suppleanter i utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män, i syfte att uppmuntra män att engagera sig i jämställdhetspolitiken.

37. Europaparlamentet föreslår att man utforskar sätt att etablera ett kvinno nätverk inom parlamentet, i vilket nationella nätverk integreras, eftersom formella och informella nätverk inte bara bidrar till bättre arbetsförfaranden utan även är av avgörande vikt för tillhandahållandet av information, ömsesidigt stöd, coachning och förebilder.
38. Europaparlamentet uppmuntrar sina politiska grupper att anta en strategi för jämställdhetsintegrering för att säkerställa att deras förslag beaktar påverkan på jämställdheten.
39. Europaparlamentet uppmanar generalsekreteraren och presidiet att tillämpa samma princip för tillsättningen av högre ledningstjänster som för tillsättningen av enhetschefstjänster, dvs. att göra det obligatoriskt att slutlistorna omfattar tre lämpliga kandidater med minst en kandidat av respektive kön, samtidigt som man anger att det underrepresenterade könet ska ges företräde i fall då allt annat (t.ex. kvalifikationer och erfarenhet) är likvärdigt. Parlamentet noterar att tjänsten ska utlysas igen om dessa krav inte är uppfyllda.
40. Europaparlamentet fördömer å det starkaste det kvinnofientliga språk som vid flera tillfällen använts i kammaren. Parlamentet välkomnar de sanktioner som Europaparlamentets talman beslutat om, och som presidiet bekräftat, mot en av parlamentets ledamöter för uttalanden som gjordes under plenarsammanträdet den 1 mars 2017 och som kränkte kvinnors värdighet. Parlamentet är bekymrat över beslutet av Europeiska unionens tribunal av den 31 maj 2018 att annullera talmannens och presidiets beslut på grundval av både en tolkning av de relevanta bestämmelserna i arbetsordningen och rättspraxis från Europadomstolen avseende artikel 10 i Europakonventionen om de mänskliga rättigheterna (yttrandefrihet). Parlamentet uppmanar eftertryckligt sitt utskott med ansvar för frågor som rör arbetsordningen att se över de tillämpliga reglerna i syfte att säkerställa att respekt och värdighet råder i kammaren under alla omständigheter, och i synnerhet att lägga till en bestämmelse om att ledamöterna under debatter i parlamentet är skyldiga att avstå från att använda ett språk som uppviglar till hat eller diskriminering på grund av kön, ras, hudfärg, nationalitet, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet i en nationell minoritet, funktionsnedsättning, ålder eller sexuell läggning samt att införa exemplariska påföljder som ska tillämpas i händelse av överträdelser av denna bestämmelse.
41. Europaparlamentet välkomnar att det finns fortbildning om omedveten diskriminering och trakasserier samt betonar att sådan fortbildning bör ägna särskild uppmärksamhet åt jämställdhet och hbtqi-frågor och vara obligatorisk för chefer och medlemmar av uttagningsskommittéer och starkt rekommenderad för all övrig personal.
42. Europaparlamentet lovordar kommissionens strategi för mångfald och inkludering, som offentliggjordes 2017, och uppmanar eftertryckligen parlamentet att följa detta goda exempel för att till fullo anamma en mångfaldsmedveten ledningsstil och erkänna, värdesätta och inkludera personal med olika sexuella läggningar eller könsidentiteter.

Administrativ nivå

43. Europaparlamentet välkomnar Dimitrios Papadimoulis rapport om läget och framtidsutsikterna avseende jämställdheten inom Europaparlamentets generalsekretariat under perioden 2017–2019 och färdplanen för genomförandet av rapporten. Parlamentet lovordar framstegen i genomförandet av konkreta åtgärder i färdplanen och dess tydliga tidsplan för specifika åtgärder gällande ledning, fortbildning, informationsinsatser om jämställdhet, åtgärder för balans mellan arbete och privatliv och regelbunden övervakning av könsfördelningen med hjälp av statistik. Parlamentet efterlyser snabbare framsteg i uppnåendet av de jämställdhetsmål som fastställts för 2019.
44. Europaparlamentet uppmanar högnivågruppen för jämställdhet och mångfald att vartannat år utföra en strukturell punktvis bedömning av genomförandet av färdplanen om jämställdhet, baserat på en presentation av generaldirektoratet för personal.
45. Europaparlamentet finner det oroande att parlamentets budgetdokument inte innehåller några uttryckliga jämställdhetsmål och att sådana mål inte heller beaktas i alla stadier av budgetförloppet, trots de starka institutionella och politiska uttalanden som gjorts.
46. Europaparlamentet föreslår att generaldirektoratet för personal tar fram ett frågeformulär för kvinnor, särskilt mellanchefer, vilket ska fyllas i på frivillig basis och som avser kvinnornas motivation och hinder och möjligheter i yrkeslivet, så att man kan få en bättre överblick över vad som hindrar dem från att söka tjänster på högre ledningsnivå.
47. Europaparlamentet välkomnar den årliga rapport om personalfrågor som parlamentet utarbetar.
48. Europaparlamentet påminner om att man i samband med utnyttjandet av åtgärder för balans mellan arbete och privatliv särskilt bör uppmuntra acceptans från chefernas sida och ett jämställt utnyttjande från båda personerna i ett förhållande. Parlamentet noterar att den allmänna medvetenheten om parlamentets åtgärder för balans mellan arbete och privatliv bör förbättras ytterligare med hjälp av seminarier, fortbildning och publikationer. Parlamentet påpekar att ledamöterna och personalen bör få god information om att åtgärder för en bättre balans mellan arbete och privatliv – till exempel mamma-/pappaledighet, föräldraledighet, omsorgsledighet och flexibla arbetsförhållanden – skulle bidra till att uppnå jämställdhet i parlamentet, främja en bättre fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män, förbättra kvaliteten på kvinnors sysselsättning och välmående och ha en långvarig påverkan på den sociala och ekonomiska utvecklingen.
49. Europaparlamentet rekommenderar sitt generaldirektorat för kommunikation att inbegripa ett starkare och mer aktivt jämställdhetsperspektiv i sin rapportering om parlamentets lagstiftning, särskilt vid utformningen av valkampanjen inför valet till Europaparlamentet 2019.
50. Europaparlamentet lovordar den ökade jämställdhet som skett inom parlamentets generalsekretariat sett till ledningstjänster på högre nivå och mellannivå, men noterar att kvinnornas representation på högre chefs- eller mellancheftjänster fortfarande är mycket låg, trots att majoriteten av parlamentets tjänstemän är kvinnor. I slutet av 2017 var 15,4 procent av generaldirektörerna kvinnor, medan motsvarande andel uppgick till 30,4 procent av direktörerna och till 36,2 procent av enhetscheferna i parlamentets generalsekretariat. Parlamentet påminner därför om att det underrepresenterade könet

ska ges företräde i händelse att valet står mellan sökande med samma profil (erfarenhet, kvalifikationer etc.).

51. Europaparlamentet begär att kunskap eller erfarenhet om jämställdhetsintegrering betraktas som en tillgång vid utlysningar och tillsättningar av tjänster.
52. Europaparlamentet uppmanar sekretariaten i parlamentets utskott att hjälpa sina ledamöter att säkerställa en jämn könsfördelning bland talarna vid utskottsutfrågningar genom att föreslå en expertlista med en jämn könsfördelning.
53. Europaparlamentet betonar att det för verkliga framsteg vad gäller ökad jämställdhet i parlamentets generalsekretariat och politiska grupper behövs ett kulturskifte för förändrade attityder och beteenden, genom fortsatt utveckling av en jämställdhetskultur inom generalsekretariatet.

o

o o

54. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända denna resolution till rådet och kommissionen.