

Torsdagen, 10 mars 2022

P9\_TA(2022)0072

**Jämställdhetsintegrering i Europaparlamentet – årsrapport 2020****Europaparlamentets resolution av den 10 mars 2022 om jämställdhetsintegrering i Europaparlamentet – årsrapport 2020 (2021/2039(INI))**

(2022/C 347/11)

*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 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 kommissionens meddelande av den 5 mars 2020 med titeln *En jämlikhetsunion: Jämställdhetsstrategi 2020–2025* (COM(2020)0152),
- med beaktande av kommissionens förslag av den 2 juli 2008 till rådets direktiv om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (COM(2008)0426 – det övergripande antidiskrimineringsdirektivet),
- med beaktande av kommissionens förslag av den 14 november 2012 till Europaparlamentets och rådets direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder ((COM(2012)0614 – direktivet om kvinnor i styrelser),
- med beaktande av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU <sup>(1)</sup> (direktivet om balans mellan arbete och privatliv),
- med beaktande av Europeiska revisionsrättens särskilda rapport nr 10/2021 med titeln *Jämställdhetsintegrering i EU:s budget: dags att gå från ord till handling*,
- med beaktande av Europeiska ombudsmannens rapport av den 17 december 2018 om värdighet på arbetsplatsen inom EU:s institutioner och byråer,
- med beaktande av Europaparlamentets utredningstjänsts studie från 2021 med titeln *Gender mainstreaming in the European Parliament: state of play*,
- med beaktande av den studie som Europaparlamentets utredningsavdelning för medborgerliga rättigheter och konstitutionella frågor beställde 2021 på uppdrag av utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män, med titeln *Gender equality: economic value of care from the perspective of the applicable EU funds*,
- med beaktande av 2021 års broschyr om kvinnor i Europaparlamentet,

---

<sup>(1)</sup> EUT L 188, 12.7.2019, s. 79.

Torsdagen, 10 mars 2022

- med beaktande av det seminarium som anordnades den 16 mars 2021 på begäran av FEMM-utskottet, med titeln *Applying gender mainstreaming in the EU recovery package*,
- med beaktande av sin resolution av den 13 mars 2003 om jämställdhetsintegrering i Europaparlamentet <sup>(2)</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 18 januari 2007 om integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i utskottens och delegationernas arbete <sup>(3)</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 22 april 2009 om integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i utskottens och delegationernas arbete <sup>(4)</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 7 maj 2009 om jämställdhetsperspektivet i EU:s yttre förbindelser samt freds- och nationsuppbyggnad <sup>(5)</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 15 januari 2019 om jämställdhetsintegrering i Europaparlamentet <sup>(6)</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 24 november 2016 om EU:s anslutning till Istanbulkonventionen om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor <sup>(7)</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>(8)</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 26 oktober 2017 om bekämpandet av sexuella trakasserier och övergrepp i EU <sup>(9)</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 11 september 2018 om åtgärder för att förebygga och bekämpa mobbning och sexuella trakasserier på arbetsplatser, i det offentliga rummet och i politiken i EU <sup>(10)</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 21 januari 2021 om EU:s strategi för jämställdhet <sup>(11)</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 17 december 2020 om behovet av en särskild rådskonstellation för jämställdhet <sup>(12)</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 26 november 2020 om utvärdering av valet till Europaparlamentet <sup>(13)</sup>,
- med beaktande av sin resolution av den 21 januari 2021 om könsperspektivet under covid-19-krisen och tiden efter krisen <sup>(14)</sup>,
- med beaktande av artikel 54 i arbetsordningen,
- med beaktande av betänkandet från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (A9-0021/2022), och av följande skäl:

<sup>(2)</sup> EUT C 61 E, 10.3.2004, s. 384.

<sup>(3)</sup> EUT C 244 E, 18.10.2007, s. 225.

<sup>(4)</sup> EUT C 184 E, 8.7.2010, s. 18.

<sup>(5)</sup> EUT C 212 E, 5.8.2010, s. 32.

<sup>(6)</sup> EUT C 411, 27.11.2020, s. 13.

<sup>(7)</sup> EUT C 224, 27.6.2018, s. 96.

<sup>(8)</sup> EUT C 232, 16.6.2021, s. 48.

<sup>(9)</sup> EUT C 346, 27.9.2018, s. 192.

<sup>(10)</sup> EUT C 433, 23.12.2019, s. 31.

<sup>(11)</sup> EUT C 456, 10.11.2021, s. 208.

<sup>(12)</sup> EUT C 445, 29.10.2021, s. 150.

<sup>(13)</sup> EUT C 425, 20.10.2021, s. 98.

<sup>(14)</sup> EUT C 456, 10.11.2021, s. 191.

Torsdagen, 10 mars 2022

- A. Jämställdhet är en av EU:s grundprinciper. Jämställdhetsintegrering är en globalt erkänd strategi för att säkerställa att jämställdhetsperspektivet integreras i samband med utformningen, genomförandet och utvärderingen av all politik och alla program och åtgärder i syfte att främja jämställdhet och bekämpa diskriminering. Det finns könsaspekter överallt, även inom ouppmärksammade områden som exempelvis beskattning, handel och grön omställning. Jämställdhet måste uppnås med hjälp av en övergripande strategi som genomsyrar alla delar av Europaparlamentets arbete.
- B. Trots att jämställdheten ökat på vissa områden utsätts kvinnor fortfarande för könsdiskriminering i det offentliga rummet och privatlivet och det finns stort utrymme för förbättringar, bland annat när det gäller den fragmenterade tillämpningen av jämställdhetsintegrering inom olika politikområden och institutioner på EU-nivå och nationell nivå.
- C. Könsdiskriminering sammanfaller ofta med diskriminering på andra grunder, vilket leder till att vissa specifika grupper utsätts för flera olika sammankopplade former av diskriminering som fungerar och samverkar med varandra på ett sådant sätt att de inte går att skilja från varandra.
- D. Exempel på åtgärder för jämställdhetsintegrering är kvotering, åtgärder för balans mellan arbete och privatliv, strategier mot trakasserier, jämställdhetsmedvetna rekryteringsförfaranden, konsekvensbedömningar ur ett jämställdhetsperspektiv, könsindikatorer, jämställdhetsbudgetering och jämställdhetsmedvetna utvärderingar som syftar till antagandet av jämställdhetsmedveten lagstiftning, användning av ett könsneutralt språkbruk och jämställdhetsmedveten kommunikation.
- E. OECD definierar jämn könsfördelning som en rättvis fördelning av livets möjligheter och resurser mellan kvinnor och män och/eller lika representation av kvinnor och män.
- F. Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) definierar horisontell segregering som en koncentration av kvinnor och män i vissa sektorer och yrken.
- G. Så här fyra år efter MeToo-rörelsen har det fortfarande inte gjorts tillräckliga framsteg i arbetet med att bekämpa sexuella trakasserier och sexuellt våld, och det återstår mycket att göra både inom och utanför EU-institutionerna. Forskningen visar att det är vanligare med trakasserier än man i allmänhet tror och att det finns en kraftig underrapportering på området.
- H. Jämställdhetsintegrering måste också tillämpas i budgetförfarandet. Jämställdhetsbudgetering handlar inte bara om att finansiera specifika jämställdhetsinitiativ, utan även om att förstå hur budgetbeslut och politiska beslut påverkar jämställdheten och att justera de offentliga utgifterna och inkomsterna utifrån detta. Budgetresurserna och tillhandahållandet av tjänster bör fördelas i enlighet med en uppgiftsbaserad identifiering av behov, inbegripet kvalitativa uppgifter om könspecifika effekter.
- I. Europeiska revisionsrätten har påpekat att det inte tagits tillräcklig hänsyn till jämställdhetsaspekten i EU:s budgetcykel. Revisionsrätten har rekommenderat kommissionen att utvärdera och rapportera om huruvida medlemsstaternas planer för återhämtning och resiliens beaktar jämställdhetsperspektivet.
- J. Alla EU-institutioner ska följa fördragen och EU:s jämställdhetsstrategi för 2020–2025. Parlamentet måste fungera som en föregångare för andra parlamentariska organ i arbetet med att främja jämställdhet, dra lärdom av bästa praxis i andra parlamentariska organ när det gäller att jämställdhetsintegrera sina strukturer och förfaranden samt beakta goda

Torsdagen, 10 mars 2022

exempel på jämställdhetsintegrering i den offentliga och privata sektorn och i det civila samhället. Jämställdhetsintegrering är fortfarande inte en helt integrerad del av parlamentets praxis och regler<sup>(15)</sup>. I de utfrågningar som de flesta utskotten anordnat sedan början av denna valperiod till och med november 2020 var färre än hälften av de närvarande kvinnor. Inom bland andra utskottet för jordbruk och landsbygdens utveckling, fiskeriutskottet, utskottet för framställningar och utskottet för sysselsättning och sociala frågor var denna andel lägre än 25 %.

- K. Covid-19-pandemin har haft stor inverkan på balansen mellan arbete och privatliv i parlamentet och ofta lett till längre arbetsdagar för både ledamöter och personal, något som underlättats av digitala verktyg. Distansarbete är inte någon ersättning för barnomsorg. Parlamentet kan i egenskap av arbetsgivare och institution som är en förebild för samhället som helhet dra nytta av motiverad personal och en sund miljö, och medarbetarna måste ha möjligheter till balans mellan arbetet och privatlivet under hela sitt yrkesliv.

### Allmänna kommentarer

1. Europaparlamentet bekräftar sitt starka jämställdhetsengagemang och har jämställdhetsintegrering som en av sina officiella strategier för att uppnå jämställdhet. Parlamentet beklagar den fragmenterade tillämpningen av jämställdhetsintegrering inom olika politikområden och institutioner på EU-nivå. Parlamentet betonar att jämställdhet är ett gemensamt ansvar som kräver insatser från alla EU:s institutioner, medlemsstater och byråer, tillsammans med det civila samhället, kvinnoorganisationer, arbetsmarknadens parter och den privata sektorn.

2. Europaparlamentet understryker att kvinnor utgör halva befolkningen och därför exponeras för samverkande former av diskriminering. Parlamentet understryker att jämställdhetsåtgärderna måste ha ett intersektionellt förhållningssätt, så att ingen lämnas utanför och alla former av diskriminering, inbegripet intersektionella former, undanröjs. Parlamentet betonar att det även måste skapas deltagandeprocesser som involverar alla relevanta aktörer och kombinerar uppifrån-och-ned- och nedifrån-och-upp-metoder.

3. Europaparlamentet ser positivt på att allt fler kvinnor är politiskt aktiva, men betonar att vi har lång väg kvar till en jämn könsfördelning på detta område och att kvinnor med en offentlig profil, såsom politiker och aktivister, ofta utsätts för trakasserier som syftar till att avskräcka dem från att delta i det offentliga livet och beslutsfattande sammanhang. Parlamentet betonar att ingen feministisk lagstiftning eller politik som syftar till att uppnå jämställdhet på alla områden kan utformas utan att kvinnor deltar i beslutsfattandet. Parlamentet påminner om vikten av en jämställdhetsinriktad arbetsmiljö för att det ska komma in fler kvinnor på alla nivåer i parlamentet, inbegripet i de politiska grupperna och ledamöternas kanslier.

4. Europaparlamentet noterar att det råder brist på kvantitativa och kvalitativa uppgifter om jämställdhetsintegrering inom EU-institutionerna utöver uppgifterna om antalet kvinnor på olika befattningar. Parlamentet efterlyser därför en omfattande jämställdhetsstatistik och utfäster sig att ta fram kvalitativa jämställdhetsindikatorer för att samla in ytterligare könsuppdelade uppgifter i syfte att fortsätta att förbättra jämställdheten.

5. Europaparlamentet välkomnar EIGE:s verktygslåda för jämställdhetsmedvetna parlament, som är inriktad på fem nyckelområden: lika möjligheter att komma in i parlamentet, lika möjligheter att påverka parlamentets arbetssätt, tillräckligt utrymme på den parlamentariska dagordningen för kvinnors intressen och angelägenheter, framtagande av jämställdhetsmedveten lagstiftning och fullgörande av den symbolbärande funktion som parlamentet har.

6. Europaparlamentet finner det positivt att samtliga utskott antagit handlingsplaner för jämställdhet. Parlamentet noterar dock att det råder brist på övervakning och genomförande av dessa planer. Parlamentet uppmanar därför utskotten att övervaka handlingsplanerna för jämställdhet i syfte att mäta sina framsteg och säkerställa att planerna genomförs. Parlamentet betonar att dess nätverk för jämställdhetsintegrering ansvarar för integreringen av ett jämställdhetsinkluderande förhållningssätt i utskotten och delegationerna och deras arbete.

<sup>(15)</sup> Ahrens, P., "Working against the tide? Institutionalizing Gender Mainstreaming in the European Parliament", *Gendering the European Parliament: Structures, Policies, and Practices*, red. P. Ahrens och A. L. Rolandsen, Rowman & Littlefield International, 2019, s. 85-101.

Torsdagen, 10 mars 2022

7. Europaparlamentet välkomnar den nya bestämmelsen från 2019 i parlamentets arbetsordning, som fastställer skyldigheten att anta en handlingsplan för jämställdhet i syfte att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla parlamentets verksamheter, på alla nivåer och i alla stadier. Parlamentet finner det positivt att det i juli 2020 antogs en handlingsplan för jämställdhet och att det i april 2021 antogs en färdplan genomförandet av denna. Parlamentet begär att det regelbundet utarbetas övervakningsrapporter om framstegen i genomförandet av handlingsplanen för jämställdhet. Parlamentet finner det beklagligt att handlingsplanen för jämställdhet och dess färdplan inte finns offentligt tillgängliga och att de flesta av åtgärderna är utformade som principer utan tydliga mål och skyldigheter, vilket tyder på ett bristande politiskt engagemang i genomförandet av dem.

8. Europaparlamentet efterlyser ett ännu starkare strukturerat samarbete mellan alla EU-institutioner när det gäller jämställdhetsintegrering, med målet att stärka jämställdhetsarbetet. Parlamentet anser att parlamentet och de politiska grupperna bör samarbeta för att förbättra jämställdheten och bekämpa antifeministiska och genusfientliga rörelser, som också alltid är antidemokratiska, både i Europa och globalt.

### ***Möjligheterna att komma in i parlamentet***

9. Europaparlamentet noterar att andelen kvinnliga parlamentsledamöter har minskat något sedan slutet av förra valperioden, från omkring 39,6 % till 39,1 %. Parlamentet välkomnar dock sitt ledarskap på detta område, inbegripet den ökade kvinnliga politiska representationen, som är högre än genomsnittet på 30,4 % i medlemsstaternas nationella parlament och betydligt högre än det globala genomsnittet på 25,2 % i de nationella parlamenten. Parlamentet gläder sig över att vissa medlemsstater och politiska partier har infört regler om en jämn könsfördelning på sina vallistor, och insisterar på att man måste säkerställa en jämn könsfördelning med hjälp av varvade listor eller andra motsvarande metoder i samband med den kommande översynen av EU:s vallag<sup>(16)</sup>, så att kvinnliga och manliga kandidater får lika goda chanser att väljas.

10. Europaparlamentet uppmuntrar medlemsstaterna att beakta behovet av genusinkluderande parlament när de ändrar sina vallagar. Parlamentet uppmuntrar vidare de nationella politiska partierna att införa kvoter när de utser kandidater till val, även om det inte föreskrivs i lagen. Parlamentet efterlyser stödmekanismer och bästa praxis som sprids till politiska partier i detta syfte. Parlamentet betonar att det för att säkerställa att kvinnor ställer upp som kandidater är viktigt att partiernas interna organisation och förfaranden jämställdhetsanpassas genom att man exempelvis uttryckligen inbegriper jämställdhet i partireglerna, fastställer könskvoter till beslutsfattande befattningar och ser till att det finns välfungerande forum för lobbyverksamhet, intressebevakning och diskussion, inbegripet kvinnoförbund och/eller kvinnokommittéer.

11. Europaparlamentet beklagar bristen på jämställdhetsmedvetna rekryteringsförfaranden i parlamentet och begär att parlamentets tjänsteavdelningar och politiska grupper främjar sådana förfaranden för att förhindra diskriminering och öka andelen kvinnor på områden där de är underrepresenterade, både inom administrationen och i de politiska grupperna. Parlamentet begär att det vidtas konkreta åtgärder för att överbygga klyftan.

### ***Möjligheterna att påverka parlamentets arbetssätt***

12. Europaparlamentet välkomnar den helt jämna könsfördelning som nu råder inom dess presidium, där 8 av 14 vice talmän och 2 av 5 kvestorer är kvinnor. Parlamentet konstaterar dock att endast 3 av parlamentets 7 politiska grupper har en kvinnlig ordförande eller medordförande samt att 8 av de 25 utskotten för närvarande leds av en kvinna och att 15 av de 43 delegationsordförandena är kvinnor. Parlamentet efterlyser en jämnare könsfördelning i utskottens, delegationernas och de politiska gruppernas ledning. Parlamentet välkomnar ändringen av artikel 213.1 i parlamentets arbetsordning, enligt vilken varje utskottspresidium ska ha en jämn könsfördelning. Parlamentet finner det dock beklagligt att denna ändring kommer att träda i kraft först vid öppnandet av den första sammanträdesperioden efter nästa val till Europaparlamentet, som ska hållas 2024.

13. Europaparlamentet efterlyser en jämn könsfördelning på alla nivåer av plenar-, utskotts- och delegationsarbetet, bland annat i samband med att samordnare, föredragande och skuggföredragande utses och talartiden fördelas.

<sup>(16)</sup> I enlighet med artikel 223 i EUF-fördraget och EU:s vallag såsom den fastställs i 1976 års valakt om allmänna direkta val av företrädare i Europaparlamentet från 1976, ändrad 2002 (EUT L 278, 8.10.1976, s. 5).

**Torsdagen, 10 mars 2022**

14. Europaparlamentet begär att det vidtas åtgärder mot horisontell segregering i syfte att säkerställa en jämn könsfördelning i olika utskott och få ett slut på den sneda könsbundna fördelningen av olika ärenden, som innebär att områden med fler kvinnor värderas lägre.

15. Europaparlamentet uppmanar de politiska grupperna och deras sekretariat att fastställa interna regler och andra relevanta åtgärder, såsom uppförandekoder och verktyg för jämställdhetsintegrering, fortbildning och övervakning för att säkerställa jämställdhet i sina interna verksamheter, särskilt när det gäller utnämningar och fördelningen av uppdrag och ansvarsområden. Parlamentet begär att riktlinjer och råd om bästa praxis, inbegripet fortbildning i jämställdhetsintegrering för personal och ledamöter, görs tillgängliga för de politiska grupperna, så att de på ett bättre sätt kan förstå och genomföra jämställdhetsintegrering i sitt interna arbetssätt.

16. Europaparlamentet uppmanar de berörda generaldirektoraten att säkerställa en jämn könsfördelning vid valet av upphovsmän till studier.

17. Europaparlamentet konstaterar att vi ännu inte uppnått jämställdhet på alla ledningsnivåer inom parlamentets administration, trots alla framsteg och insatser som gjorts. Parlamentet välkomnar att en jämn könsfördelning har uppnåtts på direktörsnivå, men beklagar att kvinnor endast utgör 23,1 % av generaldirektörerna och 39,3 % av enhetscheferna. Parlamentet lovordar dock det mål som parlamentets administration ställt upp om 50 % kvinnor på ledande befattningar på mellannivå och högre nivå och 40 % kvinnor på högsta ledningsnivå i administrationen senast 2024. Parlamentet begär att kvinnor ges företräde vid rekrytering i fall då de är underrepresenterade och kandidaterna har likvärdiga meriter. Parlamentet betonar behovet av att bygga upp och stärka jämställdhetsexpertis på ledningsnivå. Parlamentet efterlyser mentorsprogram.

18. Europaparlamentet begär att det samlas in uppgifter om den vertikala och horisontella representationen bland de politiska gruppernas personal samt anonymiserade uppgifter om löneskillnader bland ledamöternas assistenter, de politiska gruppernas personal och den administrativa personalen, i syfte att säkerställa insyn i lönesättningen.

19. Europaparlamentet begär att det regelbundet samlas in könsuppdelade uppgifter om andelen parlamentspersonal som arbetar deltid. Parlamentet begär vidare att det vidtas åtgärder på grundval av de befintliga uppgifterna<sup>(17)</sup> för att komma till rätta med den betydande obalansen och bedöma hur parlamentet kan tillhandahålla ytterligare stöd till personal som önskar återgå till heltidsarbete.

20. Europaparlamentet betonar att trakasserier på arbetsplatsen utgör ett allvarligt angrepp på en persons psykiska och fysiska hälsa och kan få den drabbade att känna sig osäker i arbetet och, i vissa fall, hindra vederbörande från att utföra sitt arbete. Parlamentet noterar att kvinnor löper betydligt större risk för sexuella trakasserier än män. Parlamentet anser att det fortfarande förekommer fall av sexuella trakasserier i parlamentet, trots alla ansträngningar som gjorts för att säkerställa en nolltolerans mot trakasserier, och att det bör göras ytterligare insatser för att förebygga sexuella trakasserier. Parlamentet upprepar därför sin uppmaning om att man ska vidta följande åtgärder för att stärka arbetet mot trakasserier:

- a. offentliggöra den externa bedömning som gjorts av den rådgivande kommittén för handläggning av klagomål om trakasserier som rör ledamöter,
- b. utföra, via utomstående och insynsvänligt utvalda granskare, en oberoende effektivitetsutvärdering av parlamentets befintliga kommitté för handläggning av klagomål om sexuella trakasserier av personal och, vid behov, genomföra eventuella ändringar som föreslås snarast möjligt och före utgången av denna valperiod, för att säkerställa oberoende från politiskt inflytande och en jämn könsfördelning samt för att förhindra intressekonflikter i de befintliga strukturerna,
- c. säkerställa en mer omfattande helhetsanalys av klagomål och avhjälpande åtgärder och ändra sammansättningen i de rådgivande kommittéerna och kommittéerna mot trakasserier på så sätt att oberoende experter med dokumenterad sakkunskap kring att hantera trakasserier på arbetsplatsen, inbegripet läkare, terapeuter och juridiska experter, blir formella ledamöter med full rösträtt,
- d. införa obligatorisk fortbildning om trakasserier för alla ledamöter och göra den lättillgänglig, bland annat genom att erbjuda den på alla officiella språk eller med tolkning och rikta in utåtriktad verksamhet specifikt på enskilda delegationer och politiska grupper,

<sup>(17)</sup> De uppgifter som finns tillgängliga i 2021 års broschyr om kvinnor i Europaparlamentet.

Torsdagen, 10 mars 2022

e. införa obligatorisk fortbildning om parlamentets nolltolerans mot trakasserier för alla som regelbundet arbetar i parlamentets lokaler, som ger dem verktyg att känna igen och anmäla alla former av trakasserier, inbegripet och i synnerhet sexuella trakasserier, samt skräddarsydd information om tillgängliga stödstrukturer, vilket kommer att göra dessa stödstrukturer mer allmänt kända och lättillgängliga.

21. Europaparlamentet utfäster sig att sörja för goda möjligheter till balans mellan arbete och privatliv för ledamöterna, de politiska gruppernas personal, de ackrediterade ledamotsassistenterna och den administrativa personalen, till exempel tack vare arbetstider som gynnar en god balans mellan arbete och privatliv samt samarbete med kommissionen och rådet för att finna en gemensam lösning för möten där de tre institutionerna deltar. Parlamentet begär att man ser över åtgärderna för balans mellan arbete och privatliv för att förbättra och stärka den rådande ramen, varvid hänsyn bör tas till bland annat effekterna av distansarbete efter covid-19-pandemin och balans mellan flexibla arbetsstrukturer och kraven på ett välfungerande och starkt parlament.

22. Europaparlamentet begär att anställda vid parlamentet som får barn ska omfattas av en längre icke överförbar mamma- och pappaledighet på sammanlagt sex månader under det första året för respektive förälder. Parlamentet betonar att de sex månadernas föräldraledighet bör vara möjliga att ta ut under barnets första tre levnadsår. Parlamentet beklagar att EU-personal som tar ut föräldraledighet bara får en fast ersättning i stället för 100 % av sin lön, vilket gör att många avskräcks från att utnyttja denna ledighet. Parlamentet begär att full lön ska utgå under föräldraledighet. Parlamentet välkomnar de familjerelaterade bidrag som finns tillgängliga för parlamentets personal.

23. Europaparlamentet begär i synnerhet att dess ledamöter tillerkänns mamma-, pappa- och föräldraledighet genom en ändring av parlamentets ledamotsstadga. Parlamentet begär dessutom att det införs lösningar som gör att ledamöterna kan fortsätta att arbeta medan de är på mamma-, pappa- eller föräldraledighet, till exempel genom att man behåller möjligheten till distansomröstning under ledigheten eller undersöker möjligheterna till en tillfällig ersättare, vilket skulle säkerställa att väljarna i en viss valkrets inte står utan representation medan deras ledamot är ledig och att ledamöterna inte utsätts för påtryckningar om att omedelbart återgå till arbetet. Parlamentet betonar att det bör vara den berörda ledamoten själv som får bestämma om en tillfällig ersättare ska kallas in eller inte.

24. Europaparlamentet uppmanar parlamentets tjänsteavdelningar att undersöka hur klimakteriet påverkar de parlamentsanställdas arbetsliv. Parlamentet betonar att detta måste vara evidensbaserat och inbegripa vägledning om medicinsk och livsstilsbaserad behandling av medelålders- och klimakteriebesvär, med hjälp av nationella och internationella riktlinjer. Parlamentet begär att klimakteriet beaktas i systemet för sjukfrånvaro- och närvarohantering.

### **Jämställdhetsperspektivets ställning i parlamentets verksamhet**

25. Europaparlamentet välkomnar arbetet i FEMM-utskottet, högnivågruppen för jämställdhet och mångfald och nätverket för jämställdhetsintegrering som ledande organ för jämställdhetsintegreringen i parlamentet. Parlamentet efterlyser dock ett närmare och mer strukturerat samarbete och samordning mellan dessa organ, särskilt under extraordinära omständigheter såsom covid-19-krisen och dess efterdyningar, genom regelbundna möten för informationsutbyte och utarbetande av gemensamma tematiska rapporter.

26. Europaparlamentet välkomnar delegationsordförandekonferensens nya initiativ att uppmana alla delegationer att utse ledamöter som ska ansvara för jämställdhetsintegrering och lovordar samarbetet mellan nätverket för jämställdhetsintegrering och delegationernas jämställdhets- och mångfaldsansvariga ledamöter.

27. Europaparlamentet begär att nätverket för jämställdhetsintegrering institutionaliseras i arbetsordningen i syfte att spegla dess roll i jämställdhetsintegreringen i utskottens och delegationernas verksamheter. Parlamentet begär att nätverket får de resurser det behöver för att kunna fullgöra sina uppgifter och utarbeta relevanta rekommendationer. Parlamentet begär att det införs en stående diskussionspunkt på dagordningen för utskottssammanträden.

28. Europaparlamentet välkomnar EIGE:s fortbildning för ledamöter om konsekvensbedömningar ur ett jämställdhetsperspektiv och jämställdhetsbudgetering, som skräddarsyts för parlamentet. Parlamentet uppmanar till ett närmare samarbete med EIGE genom regelbunden fortbildning om jämställdhetsintegrering för ledamöterna, de politiska gruppernas personal, ledamotsassistenterna, parlamentets tjänsteavdelningar och utskottens sekretariatspersonal. Parlamentet påminner om vikten av program som är anpassade till de konkreta behoven och kunskaperna på både politisk och administrativ nivå.

Torsdagen, 10 mars 2022

29. Europaparlamentet påpekar att FEMM-utskottet, i egenskap av fullvärdigt utskott med ansvar för kvinnors rättigheter och jämställdhet, arbetar med många horisontella frågor som ofta berör andra utskotts arbete. Parlamentet noterar att införlivandet av de förslag som FEMM-utskottet ger i form av yttranden eller ändringsförslag varierar mellan de övriga utskotten. Parlamentet välkomnar åtagandet i färdplanen att via relevanta tjänsteavdelningar och organ samla in tydliga indikatorer för att mäta huruvida FEMM-utskottets bidrag har införlivats i övriga utskotts arbete och parlamentets slutliga ståndpunkt. Parlamentet efterlyser en systematisk, insynsvänlig och ansvarsfull övervakning av integreringen av FEMM-utskottets förslag, som är avgörande för att man ska kunna säkerställa att principerna om jämställdhet och jämställdhetsintegrering genomförs på korrekt sätt.

30. Europaparlamentet framhåller betydelsen av de ändringsförslag som FEMM-utskottet lägger fram i sina yttranden för att säkerställa jämställdhetsintegrering. Parlamentet begär att man i samband med initiativbetänkanden förbättrar samarbetet mellan utskotten vid fastställandet av tidsplanen, så att man sörjer för att det finns tillräckligt med tid mellan det att det ansvariga utskottet lägger fram sitt förslag till betänkande och till dess att det går till omröstning i utskottet, så att FEMM-utskottet hinner lägga fram sin ståndpunkt i form av ändringsförslag till förslaget till betänkande. Parlamentet betonar att ledamöterna i nätverket för jämställdhetsintegrering ansvarar för att införa åtgärder för jämställdhetsintegrering i sina utskott. Parlamentet beklagar att detta arbete än så länge är mycket ad hoc-baserat och anser att det bör ske på ett mer strukturerat sätt.

31. Europaparlamentet begär att samtliga tjänsteresor som utskotten och delegationerna företar präglas av en jämn könsfördelning och beaktande av jämställdhets- och kvinnorrättsdimensionen. Parlamentet efterlyser dessutom att möten med organisationer som främjar jämställdhet inkluderas i programmen för tjänsteresor.

32. Europaparlamentet välkomnar åtagandet i färdplanen och handlingsplanen för jämställdhet att säkerställa att alla utskott och andra organ som anordnar utfrågningar, seminarier och konferenser inkluderar jämnt könsfördelade paneler och experter med behörighet att granska jämställdhets- och kvinnorrättsdimensionen inom det specifika ämnesområdet. Parlamentet begär att det upprättas tydliga mål för genomförandet av denna bestämmelse.

33. Europaparlamentet lovordar jämställdhetsveckan, som hölls första gången under 2020 i parlamentet och där alla utskott och delegationer uppmanades att anordna evenemang med anknytning till jämställdhet inom sina respektive behörighetsområden. Parlamentet ser positivt på att detta framgångsrika initiativ fortsätter och att 16 utskott och 6 delegationer deltog och 21 evenemang anordnades under 2021 års jämställdhetsvecka. Parlamentet uppmanar alla parlamentets organ, inklusive de utskott och delegationer som ännu inte har gjort det, att ansluta sig till och regelbundet bidra till detta initiativ, som bidrar till större medvetenhet och ökat samarbete.

34. Europaparlamentet uppmanar nätverket för jämställdhetsintegrering, högnivågruppen för jämställdhet och mångfald, FEMM-utskottet, budgetutskottet och budgetkontrollutskottet att utarbeta och anta särskilda riktlinjer för genomförandet av jämställdhetsintegrering och jämställdhetsbudgetering.

35. Europaparlamentet välkomnar utredningstjänstens studie om jämställdhetsintegrering i parlamentet. Parlamentet noterar dock att utredningstjänsten måste genomföra sådana studier regelbundet och på grundval av kvantitativ och kvalitativ könsuppdelad statistik och könsuppdelade uppgifter, som bör samlas in systematiskt och göras tillgängliga av parlamentets tjänsteavdelningar inom ramen för handlingsplanen och färdplanen för jämställdhet.

36. Europaparlamentet välkomnar att riktlinjerna för könsneutralt språk översatts till alla officiella EU-språk. Parlamentet beklagar bristen på genomförande av dessa riktlinjer och efterlyser ytterligare informationskampanjer och specifik fortbildning för parlamentets juristlingvister. Parlamentet begär att riktlinjerna och översättningarna av dem ses över regelbundet så att de garanterat återspeglar språkutvecklingen och förblir korrekta.

37. Europaparlamentet åtar sig att säkerställa att tillräckliga medel och personalresurser anslås till jämställdhetsintegrering och att förbättra samarbetet och samordningen mellan de olika organ som arbetar med jämställdhet och mångfald i parlamentet.

### ***Utarbetande av jämställdhetsintegrerad lagstiftning***

38. Europaparlamentet betonar vikten av att det görs konsekvensbedömningar ur ett jämställdhetsperspektiv vid utformningen av lagstiftningsförslag samt jämställdhetsmedvetna utvärderingar av lagstiftningsinitiativ. Parlamentet beklagar att könsspecifika konsekvenser sällan beaktas i kommissionens konsekvensbedömningar och att det i kommissionens riktlinjer för konsekvensbedömningar för den fleråriga budgetramen 2021–2027 rekommenderas att



Torsdagen, 10 mars 2022

jämställdhet bör beaktas när politiska beslut fattas endast då detta är "proportionerligt". Parlamentet uppmanar kommissionen att ändra sitt förhållningssätt, genomföra och offentliggöra en konsekvensbedömning ur ett jämställdhetsperspektiv av varje förslag till rättsakt och uttryckligen inkludera jämställdhetsrelaterade mål och resultatindikatorer i sina förslag. Parlamentet å sin sida utfäster sig att genomföra en konsekvensbedömning ur ett jämställdhetsperspektiv av varje initiativbetänkande som avser lagstiftning, i syfte att inkludera jämställdhetsperspektivet. Parlamentet åtar sig även att undersöka nya metoder och verktyg för att förbättra jämställdhetsintegreringen i lagstiftningsförarbetet.

39. Europaparlamentet finner det beklagligt att jämställdhetsintegrering fortfarande inte tillämpas i hela EU-budgeten och att budgetens bidrag till uppnåendet av jämställdhet inte har övervakats i tillräcklig utsträckning. Parlamentet efterlyser ett systematiskt genomförande av jämställdhetsintegrering i EU:s budget. Parlamentet understryker att jämställdhetsperspektivet måste integreras på alla nivåer av budgetförarbetet i syfte att utnyttja inkomster och utgifter till att uppnå jämställdhetsmålen. Parlamentet välkomnar åtgärderna för jämställdhetsbudgetering i färdplanen och handlingsplanen för jämställdhet och begär att de genomförs snarast möjligt.

40. Europaparlamentet lovordar parlamentets förhandlare för införandet av jämställdhetsintegrering som en övergripande princip i den fleråriga budgetramen för 2021–2027. Parlamentet välkomnar i synnerhet kommissionens åtagande att införa en metod för att mäta de relevanta utgifterna för program som finansieras genom den fleråriga budgetramen för 2021–2027 före utgången av 2022. Parlamentet uppmanar kommissionen att förbättra ansvarsskyldigheten och insynen i budgeten, att tillämpa den nya metoden på alla EU:s finansieringsprogram och att tillämpa jämställdhetsbudgetering vid halvårsöversynen av den gällande fleråriga budgetramen. Parlamentet uppmanar eftertryckligen kommissionen att följa Europeiska revisionsrättens rekommendationer i detta avseende.

41. Europaparlamentet ser positivt på att det allmänna målet att begränsa covid-19-krisens sociala och ekonomiska konsekvenser, särskilt för kvinnor, och kravet på en förklaring av hur åtgärderna i de nationella planerna för återhämtning och resiliens förväntas bidra till jämställdheten ingår i förordningen om faciliteten för återhämtning och resiliens<sup>(18)</sup>. Parlamentet beklagar dock att FEMM-utskottets uppmaning om att införa ett särskilt jämställdhetskapitel i de nationella planerna inte hör sammats. Parlamentet betonar att jämställdhetsmedveten rapportering och jämställdhetsintegrering inte kan ersättas av enbart social spårning och sociala investeringar. Parlamentet anser att jämställdhet förtjänar sin egen integreringsmetod inom ramen för faciliteten för återhämtning och resiliens, och påminner om att EIGE har tagit fram en lämplig metod.

42. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att noga övervaka genomförandet av faciliteten för återhämtning och resiliens, särskilt när det gäller de befintliga bestämmelser som är kopplade till jämställdhet, och att inbegripa relevanta indikatorer i resultattavlan för återhämtning och resiliens i syfte att övervaka de nationella planernas inverkan på jämställdheten och storleken på de anslagna och utnyttjade medlen för detta mål. Parlamentet framhåller behovet av att genomföra jämställdhetsintegrering i strukturen för EU:s ekonomiska styrning och den europeiska planeringsterminen.

43. Europaparlamentet beklagar att jämställdhet inte beaktats på ett effektivt sätt i flera av EU:s finansieringsprogram med betydande potential att bidra till jämställdhet, såsom europeiska struktur- och investeringsfonderna, den gemensamma jordbrukspolitiken och Erasmus.

44. Europaparlamentet betonar att den sociala dialogen är ett nyckelinstrument för alla berörda parter i beslutsprocesserna och därmed avgörande för att öka jämställdheten i EU:s institutioner.

45. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att stärka den institutionella ramen för stöd till jämställdhetsintegrering och att omsätta sitt engagemang för jämställdhetsintegrering i specifika åtgärder. Parlamentet uppmanar kommissionen att anta en genomförandeplan för jämställdhetsintegrering inom varje politikområde.

46. Europaparlamentet beklagar att kommissionen inte har någon verklig strategi för fortbildning om jämställdhetsintegrering, utan endast erbjuder sin personal en enda, icke-obligatorisk introduktionskurs. Parlamentet uppmanar kommissionen eftertryckligen att utarbeta en fortbildningsstrategi avseende jämställdhetsintegrering samt att göra fortbildningen tillgänglig för all personal och fullt ut utnyttja EIGE:s verktyg för och sakkunskap om jämställdhetsintegrering.

<sup>(18)</sup> EUT L 57, 18.2.2021, s. 17.

Torsdagen, 10 mars 2022

47. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att systematiskt dela upp uppgifter efter kön vid insamling och att beakta jämställdhetsaspekten vid utvärdering och rapportering om EU-program. Parlamentet uppmanar kommissionen att i kommande lagstiftningsförslag inkludera ett krav på systematisk insamling av könsuppdelade uppgifter och relevanta jämställdhetsindikatorer avseende alla program samt att inbegripa krav på jämställdhetsmedveten övervakning och utvärdering. Parlamentet framhåller vikten av jämställdhetsmedveten utvärdering och övervakning för att man på ett bättre sätt ska kunna uppnå jämställdhetsintegreringsmålen.

48. Europaparlamentet beklagar rådets bristande engagemang när det gäller att lägga fram lagstiftning med ett jämställdhetsperspektiv och upprepar sin begäran om ett hävande av blockeringen av EU:s ratificering av Istanbulkonventionen, det övergripande antidiskrimineringsdirektivet, som kommer att säkerställa att den intersektionella dimensionen beaktas i samband med åtgärder mot könsdiskriminering, och direktivet om kvinnor i styrelser.

49. Europaparlamentet uppmanar medlemsstaterna eftertryckligen att fullt ut införliva och genomföra direktivet om balans mellan arbete och privatliv och uppmanar kommissionen att övervaka det på ett effektivt sätt.

50. Europaparlamentet upprepar sin uppmaning till rådet och Europeiska rådet om att inrätta en rådskonstellation för jämställdhetsfrågor eftersom EU behöver en plattform för mellanstatliga diskussioner om jämställdhet och ett formellt forum för jämställdhetsministrarna. Syftet skulle vara att stärka jämställdhetsintegreringen i all EU-politik och EU-lagstiftning, utveckla dialog och samarbete mellan medlemsstaterna, utbyta bästa praxis och lagstiftning, häva dödläget i förhandlingarna om de huvudsakliga ärendena med anknytning till jämställdhet, finna gemensamma lösningar på unionsomfattande problem och säkerställa att jämställdhetsfrågor diskuteras på högsta politiska nivå.

51. Europaparlamentet begär att jämställdhetsintegrering tillämpas på ett bättre och effektivare sätt i samband med konferensen om Europas framtid genom ökad samordning mellan de relevanta parlamentsorganen för att stärka jämställdhetsdimensionen hos arbetsgruppernas bidrag och i debatterna inom och förslagen från konferensens plenarförsamling.

52. Europaparlamentet efterlyser dessutom åtgärder för jämställdhetsintegrering och specifika riktade jämställdhetsåtgärder, som exempelvis lagstiftning, rekommendationer och politik som rör könsrelaterat våld, insyn i lönesättningen och omsorg.

### ***Jämställdhet och mångfald sett till parlamentets symbolbärande roll***

53. Europaparlamentet betonar att parlamentet för att kunna betraktas som jämställdhetsinriktat måste vara medvetet om och ägna uppmärksamhet åt vilka symboliska budskap som förmedlas inom och av parlamentet genom dess kommunikationsstrategi och utformningen av fysiska utrymmen. Parlamentet efterlyser större satsningar på dessa områden.

54. Europaparlamentet begär att det antas konkreta mål för en jämn könsfördelning när man namnger och döper om parlamentets byggnader, lokaler och andra fysiska utrymmen.

55. Europaparlamentet välkomnar åtagandet i färdplanen att genomföra en analys av barnomsorgslokalerna i parlamentets byggnader, inklusive utrymmen för amning, och efterlyser ett åtagande om att vid behov omforma dessa lokaler efter det att den föregående analysen av deras befintliga skick har genomförts och godkänts.

56. Europaparlamentet begär att det görs en analys av fördelningen och utformningen av parlamentets toaletter, med en bedömning av huruvida dessa behöver anpassas till behoven bland alla kön, bland annat genom till exempel införande av könsneutrala toaletter och ett ökat antal toaletter med avskilda papperskorgar och handfat för att underlätta användningen av menskoppar och andra hygienprodukter.

57. Europaparlamentet önskar se över sin kommunikationsstrategi, genom att till exempel upprätta ett protokoll för att hedra offer för kvinnomord samt se över parlamentets webbplats för att lägga till ett specifikt avsnitt om jämställdhetsfrågor på hemmenyn och relevant information om centrala ärenden, såsom förfarandet för EU:s ratificering av Istanbulkonventionen, och för att uppdatera informationen om parlamentets historia och sammansättning ur ett jämställdhetsperspektiv.

Torsdagen, 10 mars 2022

**Avslutande kommentarer**

58. Europaparlamentet begär åter att det genomförs en översyn<sup>(19)</sup> för att kartlägga den rådande situationen i fråga om jämställdhet och jämställdhetsintegrering och avge rekommendationer till såväl den politiska som den administrativa delen av parlamentets verksamhet. Parlamentet menar att man vid denna översyn bör beakta samtliga områden och indikatorer som tagits fram inom ramen för EIGE:s verktygslåda för jämställdhetsmedvetna parlament och fastställa vilka regler som främjar eller hämmar jämställdhet inom varje enskilt analyserat område, i syfte att uppdatera parlamentets handlingsplan för jämställdhet och färdplan till denna. Parlamentet begär att det i denna översyn ingår en konsekvensbedömning ur ett jämställdhetsperspektiv av införandet av en fast könsfördelning i alla parlamentariska strukturer, inklusive utskott, delegationer och tjänsteresor.

59. Europaparlamentet påpekar att vissa områden som omfattas av handlingsplanen för jämställdhet och dess färdplan till sin natur är knutna till gruppernas politiska organisation och därför kräver politiska överläggningar med deltagande av alla grupper. Parlamentet begär att det inrättas en tillfällig arbetsgrupp inom talmanskonferensen vilken ska bestå av företrädare för varje politisk grupp och ha parlamentets ständiga föredragande för jämställdhetsintegrering som ordförande samt ska leda arbetet på detta område, genomföra denna resolution och samordna sin verksamhet med högnivågruppen för jämställdhet och mångfald, parlamentets presidium, FEMM-utskottet och nätverket för jämställdhetsintegrering, där så är relevant. Parlamentet uppmanar de politiska grupperna att inrätta denna arbetsgrupp senast i mitten av 2022.

o

o o

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

---

<sup>(19)</sup> EUT C 323, 11.8.2021, s. 33.