

Europa-Parlamentet

2014-2019



VEDTAGNE TEKSTER

Foreløbig udgave

P8_TA-PROV(2019)0010

Integration af ligestillingsaspektet i Europa-Parlamentet

Europa-Parlamentets beslutning af 15. januar 2019 om integration af ligestillingsaspektet i Europa-Parlamentet (2018/2162(INI))

Europa-Parlamentet,

- der henviser til artikel 2 og 3 i traktaten om Den Europæiske Union (TEU), hvori princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder er nedfældet som en kerneværdi i Unionen,
- der henviser til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), særlig artikel 8 og 19,
- der henviser til artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, der indeholder specifikke bestemmelser om det horisontale princip om ligestilling mellem mænd og kvinder, og til artikel 6 i TEU, hvori det anerkendes, at chartret har samme juridiske værdi som traktaterne,
- der henviser til konventionen til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder (EMRK),
- der henviser til verdenserklæringen om menneskerettigheder fra 1948,
- der henviser til FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination mod kvinder (CEDAW) fra 1979,
- der henviser til Europarådets konvention af 11. maj 2011 til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet (Istanbulkonventionen),
- der henviser til sin beslutning af 24. november 2016 om EU's tiltrædelse af Istanbulkonventionen til forebyggelse og bekæmpelse af vold mod kvinder¹,
- der henviser til Beijingerklæringen og den tilhørende handlingsplan, som blev vedtaget på den fjerde verdenskonference om kvinder den 15. september 1995, og til de efterfølgende slutdokumenter, som blev vedtaget på de ekstraordinære FN-samlinger

¹ EUT C 224 af 27.6.2018, s. 96.

Beijing +5 (2000), Beijing +10 (2005) og Beijing +15 (2010), og slutdokumentet fra revisionskonferencen Beijing +20,

- der henviser til sine beslutninger af 10. februar 2010 om ligestilling mellem kvinder og mænd i EU – 2009¹, af 8. marts 2011 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union – 2010², af 13. marts 2012 om ligestilling mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union – 2011³, af 10. marts 2015 om fremskridt for ligestillingen mellem kvinder og mænd i Den Europæiske Union i 2013⁴, og af 14. marts 2017 om ligestilling mellem mænd og kvinder i Den Europæiske Union i 2014-2015⁵,
- der henviser til sin beslutning af 13. marts 2003 om integrering af ligestillingsaspektet i Europa-Parlamentet⁶,
- der henviser til sin beslutning af 18. januar 2007 om integrering af ligestilling mellem kvinder og mænd i udvalgsarbejdet⁷,
- der henviser til sin beslutning af 22. april 2009 om integrering af ligestilling mellem kvinder og mænd i udvalgs- og delegationsarbejdet⁸,
- der henviser til sin beslutning af 7. maj 2009 om ligestillingsaspektet i EU's eksterne forbindelser og fredsopbygning/nationsopbygning⁹,
- der henviser til sin beslutning af 13. marts 2012 om kvinders deltagelse i politisk beslutningstagning¹⁰,
- der henviser til sin beslutning af 9. juni 2015 om EU's strategi for ligestilling mellem kvinder og mænd efter 2015¹¹,
- der henviser til sin beslutning af 3. februar 2016 om en ny strategi for kvinders rettigheder og ligestilling mellem mænd og kvinder i Europa efter 2015¹²,
- der henviser til sin beslutning af 8. marts 2016 om integrering af kønsaspektet i Europa-Parlamentets arbejde¹³,
- der henviser til sin beslutning af 26. oktober 2017 om bekæmpelse af seksuel chikane og misbrug i EU¹⁴,
- der henviser til sin beslutning af 11. september 2018 om foranstaltninger til

¹ EUT C 341 E af 16.12.2010, s. 35.

² EUT C 199 E af 7.7.2012, s. 65.

³ EUT C 251 E af 31.8.2013, s. 1.

⁴ EUT C 316 af 30.8.2016, s. 2.

⁵ EUT C 263 af 25.7.2018, s. 49.

⁶ EUT C 61 E af 10.3.2004, s. 384.

⁷ EUT C 244 E af 18.10.2007, s. 225.

⁸ EUT C 184 E af 8.7.2010, s. 18.

⁹ EUT C 212 E af 5.8.2010, s. 32.

¹⁰ EUT C 251 E af 31.8.2013, s. 11.

¹¹ EUT C 407 af 4.11.2016, s. 2.

¹² EUT C 35 af 31.1.2018, s. 35.

¹³ EUT C 50 af 9.2.2018, s. 15.

¹⁴ EUT C 346 af 27.9.2018, s. 192.

forebyggelse og bekæmpelse af mobning og seksuel chikane på arbejdspladsen, i det offentlige rum og i det politiske liv i EU¹,

- der henviser til forordning nr. 31 (EØF), 11 (Euratom), om vedtægten for tjenestemænd og om ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Det Europæiske Økonomiske Fællesskab og Det Europæiske Atomenergifællesskab (og ændringer og rettelser hertil), særlig vedtægtens artikel 1c og 1d²,
- der henviser til brochuren "Women in the European Parliament" fra 2018,
- der henviser til Europa-Parlamentets "Human Resources Annual Report 2017" (årsberetning om menneskelige ressourcer), der blev offentliggjort i august 2018,
- der henviser til retningslinjerne for kønsneutral sprogbrug i Europa-Parlamentet,
- der henviser til rapporten fra Dimitrios Papadimoulis, næstformand for Europa-Parlamentet og formand for Gruppen på Højt Plan om Ligestilling og Mangfoldighed, til Europa-Parlamentets Præsidium med titlen "Gender Equality in the European Parliament Secretariat – state of play and the way forward 2017-2019" (ligestilling i Europa-Parlamentets generalsekretariat – status og vejen frem 2017-2019), der blev vedtaget på Præsidiets møde den 16. januar 2017,
- der henviser til køreplanen for 2017-2019 for gennemførelse af rapporten "Gender Equality in the European Parliament Secretariat – state of play and the way forward 2017-2019",
- der henviser til "Action plan for the promotion of gender equality and diversity in the European Parliament Secretariat for the period 2014-2019" (handlingsplan for fremme af ligestilling og mangfoldighed i Europa-Parlamentets generalsekretariat i perioden 2014-2019),
- der henviser til det mandat, som Gruppen på Højt Plan om Ligestilling og Mangfoldighed har fået,
- der henviser til sine retningslinjer vedrørende ligestilling for medlemmer af/rekrutteringspersoner i udvælgelsespaneler,
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 19. juli 2017 med titlen "A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion" (en bedre arbejdsplads for alle: fra lige muligheder til mangfoldighed og inklusion) (C(2017)5300)³ og det deri indeholdte "Diversity and Inclusion Charter"⁴,
- der henviser til arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene af 3. december 2015 med titlen "Strategic engagement for gender equality 2016-2019" (strategisk indsats for

¹ Vedtagne tekster, P8_TA(2018)0331.

² EFT P 45 af 14.6.1962, s. 1385 (dansk særudgave EFT 1959-1962, s. 126).

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>

- ligestilling mellem kvinder og mænd 2016-2019) (SWD(2015)0278)¹,
- der henviser til Europarådets strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2018-2023²,
 - der henviser til Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens fælles erklæring af 19. november 2013 om integrering af kønsaspektet, der er knyttet som bilag til Europa-Parlamentets lovgivningsmæssige beslutning om udkast til Rådets forordning om fastlæggelse af den flerårige finansielle ramme for årene 2014-2020, der er vedhæftet den flerårige finansielle ramme (FFR)³,
 - der henviser til Den Interparlamentariske Unions rapport fra 2011 med titlen: "Gender-sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice", der blev offentliggjort i 2011,
 - der henviser til forretningsordenens artikel 52,
 - der henviser til betænkning fra Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling (A8-0429/2018),
- A. der henviser til, at ligestilling mellem kønnene er en grundlæggende værdi for EU og er anerkendt i traktaterne og i chartret om grundlæggende rettigheder; der henviser til, at ifølge artikel 8 i TEUF skal Unionen i alle sine aktiviteter tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, når den fastlægger og gennemfører sine politikker og aktiviteter;
- B. der henviser til, at opnåelse af ligestilling mellem mænd og kvinder generelt er af central betydning for beskyttelsen af menneskerettighederne, et velfungerende demokrati, respekten for retsstatsprincippet, økonomisk vækst, social inklusion og bæredygtighed, og at integration af ligestillingsaspektet er relevant for alle politikområder under EU's kompetence;
- C. der henviser til, at retten til ligestilling og garantien for ikkediskrimination er fundamentale principper, der ligger til grund for integration af ligestillingsaspektet; der henviser til, at integration af ligestillingsaspektet betyder, at der gøres en indsats for at fremme rettigheder, perspektiver og velbefindende i forhold til kvinder, piger, LGBTIQ-personer og personer med alle kønsidentiteter;
- D. der henviser til, at fremskridt i retning af kønsligestilling i EU ikke blot stagnerer overalt i EU, men at der også er sket væsentlige tilbageskridt i visse medlemsstater;
- E. der henviser til, at Istanbulkonventionen understreger vigtigheden af at ændre mentalitet og holdninger for at forhindre alle former for kønsbetinget vold i fortsat at finde sted; der henviser til, at undervisning på alle niveauer og for alle aldersgrupper i ligestilling mellem kvinder og mænd, ikke-fastlåste kønsroller og respekt for den personlige integritet derfor er nødvendig i denne henseende;

¹ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf

² <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

³ Vedtagne tekster, P7_TA(2013)0455.

- F. der henviser til, at der afsættes utilstrækkelige midler og menneskelige ressourcer til at sikre reelle fremskridt i integreringen af kønsaspektet i EU's politikker, programmer, initiativer og aktioner;
- G. der henviser til, at befolkningen i Den Europæiske Union består halvt af kvinder og halvt af mænd, men at Europa-Parlamentets sammensætning afspejler en markant underrepræsentation af kvinder, eftersom kun 36,1 % af MEP'erne er kvinder; der henviser til, at denne kløft fremhæves yderligere af sammensætningen af Europa-Parlamentets Præsidium, der består af 7 kvinder og 13 mænd; der henviser til, at en kønsafbalanceret repræsentation og mangfoldighed i Europa-Parlamentets organer bidrager til at nedbryde stereotyper, mindske diskrimination og øge niveauet for den demokratiske repræsentation af borgerne i EU og legitimiteten i Europa-Parlamentets beslutninger;
- H. der henviser til, at udnævnelser til Parlamentets topledelse (generaldirektører og direktører) kun omfattede 11 % kvinder i 2016 og 33 % kvinder i 2017;
- I. der henviser til, at mål 5 blandt målene for bæredygtig udvikling tilstræber, at man skal "opnå ligestilling mellem kønnene og styrke kvinders og pigers rettigheder og muligheder" senest i 2030, og at dette er en tværgående målsætning for samtlige 17 mål for bæredygtig udvikling; der henviser til, at integration af ligestillingsaspektet er et redskab til at sikre en effektiv, varig, bæredygtig og retfærdig udvikling med en positive konsekvenser for opfyldelsen af fattigdomsbekæmpelsesmålene; der henviser til, at der imidlertid kun sker meget langsomme fremskridt på området ligestilling mellem kønnene og minimale forandringer i mange lande verden over¹, herunder i Europa; der henviser til, at der har været blandede resultater i forbindelse med implementeringen af mål 5 inden for og på tværs af EU-medlemsstaterne, og at andelen af kvinder i de nationale parlamenter og i beslutningstagende stillinger stadig langt fra svarer til andelen af mænd²;
- J. der henviser til, at kønsspecifikke konsekvensanalyser er nødvendige for at vurdere og identificere sandsynligheden af, at en given afgørelse får negative konsekvenser for ligestillingen mellem kønnene; der henviser til, at det således er af afgørende betydning, at budgetterne analyseres ud fra et kønsperspektiv for at indhente oplysninger om de forskelligartede konsekvenser, en eventuel tildeling og fordeling af budgetmidler kan få for ligestillingen mellem kønnene, og for at skabe større gennemsigtighed og ansvarlighed;
- K. der henviser til, at integration af ligestillingsaspektet betragtes som en effektiv og globalt anerkendt strategi til sikring af ligestilling og til at bekæmpe diskrimination ved at omorganisere, forbedre, udvikle og evaluere de politiske processer, således at kønsligestillingsaspektet bliver inkorporeret i alle politikker, regulerende foranstaltninger og udgiftsprogrammer på alle niveauer og i alle faser af de aktører, der står for den politiske beslutningstagning; der henviser til, at integration af

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>

ligestillingsaspektet giver adgang til nøgleværktøjer til at foretage en systematisk behandling af alle menneskers vilkår, omstændigheder og behov i politiske strategier og foranstaltninger og til at fremme kønsligestilling og lige rettigheder og en kønsafbalanceret repræsentation på forskellige administrative, politiske, sociale og økonomiske niveauer og i beslutningsprocesserne;

- L. der henviser til, at der er behov for et tættere interinstitutionelt samarbejde om integrering af kønsaspektet mellem Parlamentet, Rådet og Kommissionen for at sikre, at kønsperspektivet kan indføres i alle faser af Unionens budget, politikker, programmer og initiativer, hvilket ville lette Parlamentets eget arbejde med integrering af kønsaspektet;
- M. der henviser til, at de ændringsforslag om integration af ligestillingsaspektet, som er blevet vedtaget af Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling, og som er blevet indgivet til vedtagelse i andre udvalg, udgør et effektivt redskab til at sikre, at kønsligestilling bliver behandlet på behørig vis i Parlamentets betænkninger og beslutninger;
- N. der henviser til, at kønsbudgettering i form af planlægning og programmering bidrager til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd og respekten for kvinders rettigheder og er et af de centrale værktøjer, som anvendes af de politiske beslutningstagere til at fremme ligestilling mellem kønnene, men ikke desto mindre stadig ikke anvendes systematisk af EU-institutionerne;
- O. der henviser til, at kvinder ifølge de seneste tilgængelige tal¹ udgør 59 % af Parlamentets medarbejdere, men stadig er underrepræsenterede på alle ledelsesniveauer; der henviser til, at antallet af kvinder i topledstillinger endda er faldet siden juni 2017, og at antallet af kvinder i mellemliderstillinger kun er forøget i beskedent omfang;
- P. der henviser til, at man i 2017-rapporten om ligestilling mellem mænd og kvinder, der er udarbejdet af næstformand for Europa-Parlamentet Dimitrios Papadimoulis, har fastsat tre mål for kvinders repræsentation i mellem- og topledelsen, der skal nås inden 2019: 30 % på generaldirektørniveau, 35 % på direktørniveau og 40 % på kontorchefniveau, og der henviser til, at den efterfølgende køreplan skitserer, hvordan disse mål skal nås;
- Q. der henviser til, at man for at fremme integration af ligestillingsaspektet i arbejdet i Parlamentets udvalg og delegationer bør udpege et medlem med ansvar for integration af ligestillingsaspektet i hvert udvalg og i Delegationsformandskonferencen, som skal udveksle erfaringer og bedste praksis i kønsmainstreamingnetværket;
- R. der henviser til, at det er afgørende for Parlamentets og de andre EU-institutioners troværdighed at sikre sammenhæng mellem deres interne personalepolitikker og deres tiltag udadtil på området fremme af ligestilling mellem kønnene og LGBTIQ-rettigheder;
- S. der henviser til, at Parlamentets forretningsorden siden 2014 har foreskrevet, at

¹ Rapport med titlen "Kvinder i Europa-Parlamentet", Europa-Parlamentet, 8. marts 2018, http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB%282018%290001_DA.pdf

Parlamentets mangfoldighed skal afspejles i sammensætningen af hvert enkelt parlamentsudvalgs formandskab, og at det ikke må være tilladt at have et formandskab med udelukkende mænd eller udelukkende kvinder;

- T. der henviser til, at topstillinger i Parlamentet udelukkende tildeles af Europa-Parlamentets Præsidium;
- U. der henviser til, at integration af ligestillingsaspektet skal omfatte behørig hensyntagen til rettigheder, perspektiver og velbefindende for LGBTIQ-personer og personer med alle kønsidentiteter; der henviser til, at Parlamentet ganske vist tillægger LGBTIQ-spørgsmål øget betydning, men at LGBTIQ-aktivister har en relativt lav synlighed og taler med en svag stemme;
- V. der henviser til, at der er behov for at anerkende den sociale og politiske værdi af kvindeorganisationer og kvindefora, deres historie og deres arbejde samt deres centrale rolle i forbindelse med forebyggelse af kønsbaseret vold og fremme af kønsligestilling, kvinders selvbestemmelser og interkulturel dialog; der henviser til, at der ikke kan foregå nogen form for bevidst integration af ligestillingsaspektet, medmindre der findes steder, hvor kvinder kan opnå selvbestemmelse og autoritet, og hvor vold over for kvinder bliver bekæmpet;
- W. der henviser til, at kvinders legitimitet i den politiske sfære undertiden stadig anfægtes, og at kvinder er ofre for stereotype opfattelser, som afholder dem fra at deltage i politik – et fænomen, der er særligt iøjnefaldende, når kvinder er underrepræsenteret i politik;
- X. der henviser til, at kvinder i EU har de samme politiske og borgerlige rettigheder som mænd, men ikke desto mindre hyppigt bliver konfronteret med sociale, samfundsmæssige eller økonomiske uligheder;
- Y. der henviser til, at ligestilling mellem kønnene bidrager til en mere omfattende debat og en bedre beslutningsproces, eftersom ligestilling betyder, at alle synspunkter bliver repræsenteret;
- Z. der henviser til, at institutionerne må tage ansvaret for at undgå vertikal og horisontal kønsopdeling;
- AA. der henviser til, at Parlamentet i mange år har arbejdet for at fremme ligestilling mellem kønnene, og at Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling har ansvaret for at implementere og videreudvikle integration af ligestillingsaspektet inden for alle politikområder;
- AB. der henviser til, at Parlamentet fortsat skal bekæmpe sexchikane og implementere de aftalte foranstaltninger;
- AC. der henviser til, at Parlamentet har flere forskellige organer, som har ansvaret for at udvikle og implementere integration af ligestillingsaspektet og fremme ligestilling mellem kønnene og mangfoldighed både på det politiske og det administrative plan, som f.eks. Gruppen på Højt Plan om Ligestilling og Mangfoldighed, Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling, kønsmainstreamingnetværket, Enheden for Lighed og Mangfoldighed, Udvalget om Lige Muligheder og Mangfoldighed (COPEC), *égalité*, sammenslutningen af LGBTI+-medarbejdere i EU-institutionerne, det rådgivende udvalg for forebyggende foranstaltninger og beskyttelse på arbejdspladsen

samt gruppen af ligestillings- og mangfoldighedskoordinatorer; der henviser til, at der imidlertid ikke findes nogen klar koordinering eller sammenhæng mellem disse organer;

- AD. der henviser til, at integration af ligestillingsaspektet er en proces, der kræver særlige færdigheder og særlig viden samt engagement, og at en sådan integration kun kan gennemføres effektivt, hvis der sideløbende foregår bevidsthedsfremmende og kapacitetsopbyggende aktiviteter i institutionerne og blandt personalet;
- AE. der henviser til, at Parlamentet allerede i 2003 gav tilsagn om at vedtage og implementere en politikplan for integration af ligestillingsaspektet med det overordnede mål at integrere kønsperspektivet i udvalgenes og delegationernes arbejde ved hjælp af konkrete redskaber til at fremme. skabe større bevidsthed omkring og implementere princippet om integration af ligestillingsaspektet i deres daglige arbejde;

Generelle bemærkninger

1. bekræfter på ny sin stærke tilslutning til ligestilling mellem kønnene både i indholdet af EU's politikker, initiativer og programmer og på tværs af alle Unionens politiske, budgetmæssige, administrative og udøvende niveauer;
2. mener, at den nye FFR – ligesom den foregående FFR – skal være ledsaget af en fælles erklæring fra Parlamentet, Kommissionen og Rådet, som forpligter dem til at sikre, at de årlige budgetprocedurer, der er gældende for FFR'en, i fornødent omfang indbefatter kønsspecifikke elementer under hensyntagen til, hvordan Unionens overordnede finansielle ramme bidrager til målsætningen om ligestilling og sikrer integration af ligestillingsaspektet;
3. gentager sin opfordring til Kommissionen om at forelægge en reel europæisk strategi for ligestilling mellem kønnene i form af en meddelelse, der indeholder klare og i videst muligt omfang kvantificerbare mål, og om at få denne strategi oversat til alle officielle EU-sprog for at sikre en større udbredelse og forståelse blandt borgerne og de sociale og økonomiske aktører;
4. er af den opfattelse, at Parlamentet bør skabe og fremme en kultur med mangfoldighed og inklusion og et sikkert arbejdsmiljø for alle, og at tværgående foranstaltninger til sikring af alle medarbejders og MEP'ers velbefindende bør ledsages af målrettede foranstaltninger til opnåelse af en ligelig kønsfordeling på såvel administrativt som politisk plan;
5. understreger, at integration af ligestillingsaspektet også kan indebære, at der gennemføres særlige foranstaltninger med kvinder eller mænd som målgruppe for at imødegå vedvarende uligheder, eller at man ændrer integrationsstrategierne for at tage hensyn til individers eller grupperes forskelligartede omstændigheder;
6. glæder sig over de mandlige og kvindelige rollemodeller med hensyn til ligestilling samt diverse initiativer både i Parlamentets administration og på politisk plan, der aktivt fremme ligestilling mellem kønnene og lige muligheder; mener desuden, at der bør gøres en indsats for at fremme forskellige rollemodeller for at udrydde alle former for kønsstereotyper;
7. understreger, at ligestilling ikke blot er et kvindepolitisk spørgsmål, men et spørgsmål, der bør vedrøre hele samfundet;

8. beklager, at Parlamentets visuelle kommunikation undertiden anvender kønsstereotyper og stereotyper baseret på seksuel orientering og kønsidentitet; minder i denne forbindelse om, at det er vigtigt at afspejle og fremme ligestilling i kommunikationsmateriale inden for samtlige politikområder;
9. minder om, at integration af ligestillingsaspektet omfatter politiske valg, beslutningsprocessen, procedurer og praksisser samt gennemførelse, overvågning og evaluering; understreger derfor, at man for at kunne foretage en samlet vurdering af situationen for så vidt angår integration af ligestillingsaspektet i Parlamentet er nødt til at tage hensyn til ikke blot det politiske indhold, men også kønsfordelingen i administrationen og hos beslutningstagerne;
10. finder det beklageligt, at kvinder fortsat er underrepræsenterede i Parlamentets centrale beslutningstagende stillinger på politisk og administrativt plan, og mener, at Parlamentet er nødt til at sikre, at der ved tildelingen af beslutningstagende stillinger er en ligelig fordeling af kønnene;
11. beklager den manglende sammenhæng og koordinering mellem de forskellige organer, der arbejder med ligestilling mellem kønnene og mangfoldighed i Parlamentet; gentager sin opfordring om at forbedre den interne koordinering for at opnå en bedre integration af ligestillingsaspektet, bl.a. i forbindelse med ansættelse af personale, arbejdstilrettelæggelse samt arbejdsrelaterede beslutninger og procedurer;
12. bifalder Parlamentets beslutning om at ære Simone Veil, den første kvindelige formand for en EU-institution og en urokkelig fortaler for kvinders rettigheder, navnlig adgang til legal abort og reproduktive rettigheder, ved at opkalde prisen for lighed og mangfoldighed efter hende, eftersom det er et middel til at fremhæve og anerkende god praksis og rollemodeller inden for lige muligheder i Europa-Parlamentets generalsekretariat; henstiller, at denne vigtige pris bliver gjort mere synlig, og at der skabes større opmærksomhed omkring den;
13. understreger, at det er vigtigt at føre en dialog med eksterne interessenter som civilsamfundets kvindeorganisationer, græsrodsgrupper til fremme af kvinders rettigheder og ligestilling mellem kønnene, kvindebevægelser, internationale institutioner, den akademiske verden og nationale parlamenter for at udvikle værktøjer og indsamle data; minder om, at en sådan mobilisering er vigtig for at forbedre EU's processer til integration af ligestillingsaspektet og fremme gensidig udveksling af bedste praksis;

Værktøjer til integration af ligestillingsaspektet

14. efterlyser effektive foranstaltninger til at sikre reel ligestilling mellem mænd og kvinder i Europa-Parlamentet; understreger i denne kontekst, at det navnlig er yderst vigtigt at gennemføre foranstaltninger til bekæmpelse af seksuel chikane; fokuserer især på behovet for oplysnings- og uddannelsesforanstaltninger;
15. glæder sig over de reviderede retningslinjer for kønsneutral sprogbrug i Europa-Parlamentet, som blev offentliggjort i juli 2018, og som nu bedre afspejler den sproglige og kulturelle udvikling og giver praktiske råd på alle EU's officielle sprog om brugen af et kønsmæssigt retfærdigt og inklusivt sprog; minder om, at Parlamentet var en af de første internationale organisationer, der vedtog flersprogede retningslinjer for

kønsneutral sprogbrug i 2008; minder om, at det er vigtigt at skabe en bred offentlig accept af retningslinjerne, og opfordrer alle medlemmer af Europa-Parlamentet, såvel som de ansatte, til at fremme og anvende disse retningslinjer konsekvent i deres arbejde;

16. anerkender arbejdet i kønsmainstreamingnetværket, glæder sig over, at repræsentanter for Delegationsformandskonferencen nu også indgår i dette netværk, og opfordrer til at udvikle det yderligere;
17. glæder sig over, at de fleste af Parlamentets udvalg har vedtaget handlingsplaner for integration af ligestillingsaspektet i deres arbejde, og at mange allerede har forelagt dem for kønsmainstreamingnetværket; opfordrer derfor de resterende få udvalg til at følge de andres eksempel; noterer sig imidlertid, at disse planer er af heterogen karakter og ikke nødvendigvis er blevet gennemført; mener, at der bør vedtages en fælles kønshandlingsplan i Europa-Parlamentet, som i det mindste bør omfatte bestemmelser om ligelig kønsfordeling i alt parlamentarisk arbejde og i alle Parlamentets organer, indførelse af et kønsperspektiv i alle Parlamentets politiske aktiviteter og arbejdstilrettelæggelse samt kønsneutral sprogbrug i alle dokumenter; anmoder om, at Parlamentets forretningsorden ændres i overensstemmelse hermed;
18. finder det beklageligt, at den seneste reform af forretningsordenen ikke omfattede procedurer til integration af ligestillingsaspektet;
19. glæder sig over de fremskridt, der er gjort i de seneste år med at vedtage kønshandlingsplaner i de fleste af Parlamentets udvalg;
20. efterlyser et tættere samarbejde mellem udvalgene med det formål at inkorporere en reel kønspolitisk dimension i deres betænkninger og understreger, at det er vigtigt, at samtlige udvalg udviser behørig respekt over for Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling både ved at acceptere de ændringsforslag om integration af ligestillingsaspektet, som udvalget fremsætter, og ved at samarbejde om at undgå kompetencekonflikter;
21. gentager, at det er vigtigt at anvende kønsbudgettering på alle niveauer i budgetproceduren; finder det yderst beklageligt, at EU-institutionerne ikke råder over kønsbudgetteringsmekanismer, selv om de har afgivet et stærkt tilsagn til fordel for sådanne mekanismer; opfordrer indtrængende Parlamentets ansvarlige organer til at inkorporere et kønspolitisk perspektiv og anvende kønsspecifikke indikatorer, når de udarbejder og vedtager Parlamentets overslag og gennem hele dechargeproceduren;
22. glæder sig over Europa-Parlamentets beslutning af 26. oktober 2017 om bekæmpelse af seksuel chikane og seksuelle overgreb i EU; understreger, at seksuel chikane er en alvorlig forbrydelse, der i de fleste tilfælde ikke bliver indberettet, en ekstrem form for kønsdiskrimination og en af de største hindringer for ligestilling mellem kønnene; glæder sig over Præsidiets afgørelse af 2. juli 2018 om at revidere den måde, Det Rådgivende Udvalg for Behandling af Klager over Chikane vedrørende Medlemmer af Europa-Parlamentet fungerer på, samt udvalgets procedurer for behandling af klager, og noterer sig med stor tilfredshed, at det i artikel 6 er fastlagt, at der skal udpeges to sagkyndige rådgivere – en læge fra Lægetjenesten og et medlem af Juridisk Tjeneste – af generalsekretæren, og at der er blevet tilføjet en artikel 34a til gennemførelsesbestemmelserne til statuten for Europa-Parlamentets medlemmer for så vidt angår de finansielle følger af et bevist tilfælde af chikane over for en akkrediteret

parlamentarisk assistent;

23. glæder sig over de nye foranstaltninger til bekæmpelse af chikane, der blev efterlyst i Parlamentets beslutning af 26. oktober 2017, og som Parlamentet har iværksat med ikrafttræden den 1. september 2018, nemlig ved:
 - a) at give det rådgivende udvalg et særskilt permanent sekretariat i tilknytning til Præsidiets og kvæstorernes sekretariat med et udvidet sagkyndigt personale, der regelmæssigt modtager videreuddannelse og udelukkende beskæftiger sig med chikanesager;
 - b) at lade endnu en repræsentant for de akkrediterede assistenter deltage i udvalgets møder som fuldgyldigt medlem for at løse problemerne med hensyn til et begrænset quorum og arbejdsbelastningen for repræsentanten for de akkrediterede assistenter;
 - c) at sikre, at Parlamentets forretningsorden (artikel 11 og 166) omfatter nye sanktioner for chikane samt en kodeks for EP-medlemmers passende adfærd ved varetagelsen af deres opgaver, at der udfærdiges en erklæring, som hvert enkelt medlem underskriver ved overtagelsen af sit hverv, og som indgives til formanden, at hvert enkelt medlem læser kodeksen og bekræfter, at han eller hun vil efterleve de deri indeholdte principper, og at samtlige erklæringer (underskrevne og ikke-underskrevne) bliver offentliggjort på Parlamentets websted;
 - d) at sikre bedre information til akkrediterede parlamentariske assistenter hvad angår muligheden for at få alle deres omkostninger til juridisk bistand dækket af Parlamentet og modtage støtte gennem hele processen;
24. beklager dog dybt, at der kun gøres langsomme og utilstrækkelige fremskridt med gennemførelsen af de øvrige vigtige henstillinger i Parlamentets beslutning; kræver, at Parlamentets formand og administration retter deres fulde og udelte opmærksomhed mod fuldstændig gennemførelse af alle krævede foranstaltninger, navnlig ved hjælp af køreplanen 2017-2019 om foranstaltningerne til forebyggelse af og hurtig støtte til at håndtere konflikter og chikane mellem medlemmer og akkrediterede parlamentariske assistenter, praktikanter eller andet personale, som bør revideres så hurtigt som muligt for på passende vis også at omfatte mindst følgende krav fra beslutningen med en klar frist for gennemførelsen:
 - a) obligatorisk efteruddannelse til alle medlemmer og medarbejdere
 - b) oprettelse af en taskforce af uafhængige, eksterne eksperter, der indkaldes med mandat til at undersøge dels situationen med hensyn til seksuel chikane i Europa-Parlamentet, dels hvordan dets to chikaneudvalg fungerer
 - c) styrkelse af de to chikaneudvalg ved at sammenlægge dem til ét enkelt udvalg med en varierende sammensætning, alt efter hvilken sag det drejer sig om, og med eksperter som f.eks. jurister og læger som faste medlemmer af udvalget;
25. opfordrer Kommissionen til i denne kontekst at foretage yderligere overvågning af den regelmæssige anvendelse og gennemførelse af direktiv 2006/54/EF om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i

forbindelse med beskæftigelse og erhverv¹, hvori det er fastlagt, at bevisbyrden pålægges indklagede i sager om kønsdiskrimination;

26. gentager sin opfordring til Europa-Parlamentets Forskningstjeneste om at gennemføre regelmæssig detaljeret kvalitativ og kvantitativ forskning i, hvilke fremskridt der gøres hvad angår integration af ligestillingsaspektet i Parlamentet, og hvordan den organisatoriske struktur, der er ansvarlig herfor, fungerer, samt om at udvikle kønsspecifikke konsekvensvurderinger og kønsbaserede analyser; efterlyser en øget, systematisk og periodisk indsamling af kønsopdelte data og statistikker i konsekvensanalyser af politikker og programmer samt i den politiske beslutningsproces for at analysere de fremskridt, der bliver gjort i retning af ligestilling, give en korrekt gengivelse af kønsskævheder, vurdere resultater eller tilbageskridt og skabe grundlag for en evidensbaseret beslutningstagning;
27. opfordrer atter til, at der gennemføres obligatorisk efteruddannelse om respekt og værdighed for samtlige medlemmer af Europa-Parlamentet og samtlige medarbejdere, i hvert fald ved indledningen af en ny valgperiode;
28. gentager, at det er vigtigt at opbygge kapacitet til integration af ligestillingsaspektet inden for alle EU-institutioner ved at sikre, at den tilbudte efteruddannelse inddrager kønsaspektet, og ved at tilbyde særlige efteruddannelsesprogrammer om ligestilling mellem kønnene inden for alle politikområder; udtrykker sin fulde støtte til at udvikle målrettet og regelmæssig efteruddannelse i integration af kønsaspektet og tilbyde særlige efteruddannelsesprogrammer for kvinder med lederpotentiale; opfordrer Generaldirektoratet for Personale til at tilbyde efteruddannelse i integration af ligestillingsaspektet for medlemmer, assistenter og medarbejdere i Europa-Parlamentet og opfordrer Parlamentets politiske grupper til at tilbyde tilsvarende efteruddannelse til deres medarbejdere;
29. hilser det værktøj velkomment, som er udviklet af Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) og målrettet parlamenter, der er opmærksomme på kønsaspektet, med det formål at hjælpe Europa-Parlamentet og nationale og regionale parlamenter med at vurdere og forbedre deres kønsopmærksomhed; opfordrer Parlamentets administration og politiske grupper til at sikre passende opfølgning af resultaterne af vurderingen og evalueringen;
30. opfordrer EIGE til regelmæssigt at indsende oplysninger til Parlamentets udvalg og til Kommissionen for at understrege kønsperspektivet inden for alle politikområder og stille de data og værktøjer, som det har udviklet, såsom kønsbudgettering på en platform for integration af ligestillingsaspektet, til rådighed som en del af en bredere kapacitetsopbygning, der også henvender sig til medarbejdere og parlamentariske assistenter;

Det politiske niveau

31. glæder sig over, at der i 2016 blev udpeget en fast ordfører for integration af ligestillingsaspektet i Europa-Parlamentet, og at den faste ordfører har engageret sig aktivt i arbejdet i Gruppen på Højt Plan om Ligestilling og Mangfoldighed; henstiller derfor, at Parlamentet bibeholder denne post i valgperioden 2019-2024;

¹ EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23.

32. mener, at styrkede interinstitutionelle forbindelser med hensyn til integration af ligestillingsaspektet kan medvirke til at fremme kønsopmærksomme EU-politikker; beklager, at der endnu ikke er blevet etableret et struktureret samarbejde om integration af kønsaspektet med andre institutionelle partnere såsom Kommissionen, Rådet og EIGE;
33. påpeger, at det er vigtigt at styrke tilstedeværelsen af det underrepræsenterede køn, oftest kvinder, på valglisterne; opfordrer på det bestemteste de europæiske politiske partier og deres partimedlemmer til at sikre en ligelig kønsfordeling blandt kandidaterne til valget til Europa-Parlamentet i 2019 ved hjælp af alternerende lister eller andre metoder som f.eks. paritetiske lister; giver tilsagn om at sikre en ligelig fordeling af mænd og kvinder på alle niveauer;
34. slår til lyd for, at Parlamentets politiske grupper i valgperioden 2019-2024 sikrer en ligelig kønsfordeling i Europa-Parlamentets styrende organer, og henstiller, at de opstiller både mandlige og kvindelige medlemmer som kandidater til posterne som formand, næstformand og medlem af Præsidiet samt til udvalgs- og delegationsformandsposterne;
35. henstiller, at Parlamentets politiske grupper i valgperioden 2019-2024 hver især vælger to medlemmer, et mandligt medlem og et kvindeligt medlem, til posten som gruppemedformand;
36. opfordrer Parlamentets politiske grupper til i valgperioden 2019-2024 at tage hensyn til målsætningen om at opnå en ligelig kønsfordeling, når de udpeger medlemmer til samtlige udvalg og delegationer, og navnlig til at udpege et ligeligt antal parlamentarikere af begge køn som medlemmer og stedfortrædere i Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling for at anspore mænd til at engagere sig i ligestillingspolitik;
37. foreslår, at man undersøger mulighederne for at etablere et kvindenetværk inden for Parlamentet og integrere de nationale netværk heri, fordi formelle og uformelle netværk ikke alene forbedrer arbejdsgangene, men også spiller en central rolle ved at levere oplysninger, gensidig støtte og coaching samt rollemodeller;
38. opfordrer Parlamentets politiske grupper til at vedtage en strategi for integration af ligestillingsaspektet for at sikre, at deres forslag tager hensyn til konsekvenserne for ligestilling mellem kønnene;
39. opfordrer generalsekretæren og Præsidiet til at følge det samme princip ved besættelse af stillinger i topledelsen som ved besættelse af kontorchefstillinger, dvs. at gøre det obligatorisk, at de korte lister indeholder tre passende kandidater, med mindst én kandidat af hvert køn, og at bekendtgøre, at det underrepræsenterede køn bør foretrækkes alt andet lige (f.eks. med hensyn til kvalifikationer, erfaring); bemærker, at en given stilling bør genopslås, hvis disse krav ikke er opfyldt;
40. fordømmer på det skarpeste afstand den mandschauvinistiske sprogbrug, der flere gange er taget i anvendelse i mødesalen; glæder sig over de sanktioner, som Europa-Parlamentets formand har iværksat, og som Præsidiet har stadfæstet, over for et medlem af Europa-Parlamentet, der på plenarmødet den 1. marts 2017 fremsatte bemærkninger, som undergraver kvinders værdighed; er foruroliget over, at Den Europæiske Unions Ret den 31. maj 2018 traf afgørelse om at annullere formandens og Præsidiets afgørelse

– på grundlag af både en fortolkning af de relevante bestemmelser i forretningsordenen og Den Europæiske Menneskerettighedsdomstols retspraksis vedrørende artikel 10 i EMRK (ytringsfrihed); opfordrer indtrængende det udvalg, der er kompetent med hensyn til forretningsordenen, til at revidere de gældende regler med henblik på at sikre respekt og værdighed i mødesalen til enhver tid og til navnlig at tilføje en bestemmelse om, at medlemmerne i forbindelse med forhandlingerne skal afholde sig fra en sprogbrug, der ansporer til had eller diskrimination på grund af køn, race, hudfarve, nationalitet, etnisk eller social oprindelse, genetiske karakteristika, sprog, religion eller tro, politiske eller andre standpunkter, medlemskab af et nationalt mindretal, handicap, alder eller seksuel orientering, og til at indføre afskrækkende sanktioner for en eventuel overtrædelse af denne bestemmelse;

41. glæder sig over, at der er adgang til erhvervsuddannelseskurser om ubevidst forudindtagethed og chikane, og understreger, at sådanne efteruddannelseskurser bør lægge særlig vægt på ligestilling mellem kønnene og LGBTIQ-spørgsmål og være obligatoriske for ledere og medlemmer af udvælgelseskomitéer og kraftigt anbefales til alle andre medarbejdere;
42. støtter Kommissionens strategi for mangfoldighed og inklusion, der blev offentliggjort i 2017; opfordrer indtrængende Parlamentet til at følge dette gode eksempel, til fuldt ud at engagere sig i mangfoldighedsledelse og til at anerkende, værdsætte og inddrage medarbejdere med forskellige seksuelle orienteringer eller kønsidentiteter;

Det administrative niveau

43. glæder sig over rapporten fra Dimitrios Papadimoulis med titlen "Gender Equality in the European Parliament Secretariat – state of play and the way forward 2017-2019" og køreplanen for gennemførelse af rapporten; noterer sig med tilfredshed de fremskridt, der er gjort for at gennemføre de konkrete tiltag i køreplanen, og dens klare tidslinje for specifikke foranstaltninger vedrørende ledelse, efteruddannelse, øget bevidsthed om ligestilling, foranstaltninger til sikring af balance mellem arbejdsliv og privatliv samt regelmæssig overvågning af ligestilling mellem kønnene ved hjælp af statistikker; mener, at det er påkrævet at gøre hurtigere fremskridt for at nå de ligestillingsmål, der er opstillet for 2019;
44. opfordrer indtrængende Gruppen på Højt Plan om Ligestilling og Mangfoldighed til hvert andet år at foretage en struktureret vurdering af gennemførelsen af køreplanen for ligestilling punkt for punkt på grundlag af en redegørelse fra GD PERS;
45. er bekymret over, at målsætningerne om ligestilling trods stærke institutionelle og politiske tilsagn ikke udtrykkeligt fremgår af Parlamentets budgetdokumenter og heller ikke bliver inddraget i alle faser af budgetprocessen;
46. foreslår, at GD PERS udarbejder et spørgeskema, som skal udfyldes på et frivilligt grundlag af kvinder, især af kvindelige mellemledere, for at indhente oplysninger om deres motivation samt forhindringer og muligheder i arbejdslivet for at få et bedre overblik over, hvad der forhindrer dem i at søge toplederposter;
47. noterer sig med tilfredshed, at Parlamentet udarbejder en årlig beretning om menneskelige ressourcer;

48. minder om, at det – i forbindelse med anvendelsen af foranstaltninger til fremme af bedre ligevægt mellem arbejdsliv og privatliv – er nødvendigt at gøre en særlig indsats for at ansøre chefer til at acceptere sådanne foranstaltninger og for, i relevante tilfælde, at ansøre begge partnere til i ligelig grad at udnytte disse muligheder; bemærker, at der bør skabes større offentlig opmærksomhed omkring Parlamentets indsats til fremme af ligevægt mellem arbejdsliv og privatliv ved hjælp af workshops, efteruddannelseskurser og publikationer; påpeger, at medlemmer og medarbejdere bør være velorienterede om, at foranstaltninger til forbedring af ligevægten mellem arbejdsliv og privatliv – som f.eks. barselsorlov/fædreorlov, forældreorlov, plejeorlov og fleksible arbejdsformer – kan bidrage til at sikre ligestilling mellem kønnene i Parlamentet, fremme en bedre fordeling af omsorgsopgaver mellem kvinder og mænd, forbedre kvaliteten af kvinders beskæftigelse og deres velbefindende og have langsigtede konsekvenser for den sociale og økonomiske udvikling;
49. henstiller, at Parlamentets Generaldirektorat for Kommunikation medtager et stærkere og mere aktivt kønsperspektiv i sine rapporter om Parlamentets politiske beslutninger og navnlig i forbindelse med forberedelserne til valgkampagnen frem til valget til Europa-Parlamentet i 2019;
50. glæder sig over de fremskridt, der er gjort i Parlamentets Generalsekretariat for at fremme ligestilling på poster i top- og mellemløbet, men bemærker, at kvinder fortsat kun er repræsenteret på sådanne poster i meget beskedent grad, selv om flertallet af Parlamentets tjenestemænd er kvinder; ved udgangen af 2017 var 15,4 % af generaldirektører, 30,4 % af direktører og 36,2 % af kontorchefer i Parlamentets Generalsekretariat kvinder; minder derfor om, at det underrepræsenterede køn bør foretrækkes, når valget står mellem ansøgere med samme profil (erfaring, kvalifikationer mv.);
51. mener, at viden eller erfaring med hensyn til integration af ligestillingsaspektet skal betragtes som et aktiv i forbindelse med rekruttering og udvælgelse af medarbejdere;
52. opfordrer Parlamentets udvalgssekretariater til at bistå deres medlemmer med at sikre en ligelig kønsfordeling blandt talere ved udvalgsforhøringer ved at foreslå en kønsafbalanceret ekspertliste;
53. understreger, at, når det drejer sig om at opnå reelle fremskridt i retning af ligestilling i Parlamentets Generalsekretariat, er der brug for en ny virksomhedskultur med et ændret begrebsapparat og ændrede adfærdsnormer, således at Generalsekretariatet kan bevæge sig frem mod en ligestillingskultur;

o

o o

54. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet og Kommissionen.