

JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet är ett av EU:s mål. Lagstiftning, rättspraxis och fördragsändringar har successivt bidragit till att stärka denna princip och tillämpningen av den i EU. Europaparlamentet har alltid tagit strid för jämställdhetsprincipen.

RÄTTSLIG GRUND

Jämställdhet ett av Europeiska unionens grundläggande värden. Det fastställs i de europeiska fördragen, särskilt i artiklarna [2](#) och [3.3](#) i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), artiklarna [8](#), [10](#), [19](#), [153](#) och [157](#) i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) och artiklarna [21](#) och [23](#) i stadgan om de grundläggande rättigheterna.

Principen att kvinnor och män ska ha lika lön för lika arbete stadgas i de europeiska fördragen sedan 1957 (nu i artikel 157 i EUF-fördraget).

Dessutom har EU tack vare artikel 153 i EUF-fördraget möjlighet att agera inom det bredare området lika möjligheter och likabehandling i arbetslivet, och enligt artikel 157 i EUF-fördraget är det i detta sammanhang tillåtet med positiv särbehandling av kvinnor. EU får också på grundval av artikel 19 i EUF-fördraget anta lagstiftning för att bekämpa alla former av diskriminering, inbegripet könsdiskriminering.

EU har antagit lagstiftning om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer samt mot människohandel, särskilt med kvinnor och barn, med artiklarna [79](#), [82](#) och [83](#) i EUF-fördraget som rättslig grund.

MÅL

Enligt artikel 23 i stadgan om de grundläggande rättigheterna ska jämställdhet mellan kvinnor och män säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.

Jämställdhetsprincipen ska inte utgöra något hinder mot att man behåller eller vidtar åtgärder som innebär särskilda förmåner för det underrepresenterade könet.

Enligt artikel 8 i EUF-fördraget ska EU dessutom i all sin verksamhet undanröja bristande jämställdhet och arbeta för jämställdhet (vilket kallas "jämställdhetsintegrering").

I [förklaring nr 19](#) till slutakten från den regeringskonferens som antog Lissabonfördraget har EU och medlemsstaterna förbundit sig "att bekämpa alla slag av våld i hemmet [...], att förhindra och bestraffa dessa brottsliga handlingar samt att stödja och skydda brottsoffren".

RESULTAT

A. Den viktigaste lagstiftningen

EU-lagstiftningen på området, vilken till största delen har antagits genom det ordinarie lagstiftningsförfarandet, inbegriper följande:

- [Rådets direktiv 79/7/EEG](#) av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet.
- [Rådets direktiv 92/85/EEG](#) av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar.
- [Rådets direktiv 97/81/EG](#) av den 15 december 1997 om ramavtalet om deltidarbete undertecknat av UNICE, CEEP och EFS.
- [Rådets direktiv 2000/43/EG](#) av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, som förbjuder diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung inom en rad olika områden, bland annat sysselsättning, socialt skydd och sociala förmåner, utbildning och varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, till exempel bostäder.
- [Rådets direktiv 2000/78/EG](#) av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.
- [Rådets direktiv 2004/113/EG](#) om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.
- Europaparlamentets och rådets [direktiv 2006/54/EG](#) av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.
- [Rådets direktiv 2010/18/EU](#) av den 8 mars 2010 om genomförandet av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet och om upphävande av direktiv 96/34/EG.
- Europaparlamentets och rådets [direktiv 2010/41/EU](#) av den 7 juli 2010 om tillämpning av principen om likabehandling av kvinnor och män som är egenföretagare och om upphävande av rådets direktiv 86/613/EEG.
- Europaparlamentets och rådets [direktiv 2011/36/EU](#) av den 5 april 2011 om förebyggande och bekämpande av människohandel, om skydd av dess offer och om ersättande av rådets rambeslut 2002/629/RIF.
- Europaparlamentets och rådets [direktiv 2011/99/EU](#) av den 13 december 2011 om den europeiska skyddsordern.
- Europaparlamentets och rådets [direktiv 2012/29/EU](#) av den 25 oktober 2012 om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättande av rådets rambeslut 2001/220/RIF.

- Europaparlamentets och rådets [direktiv \(EU\) 2019/1158](#) av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU.
- Europaparlamentets och rådets [direktiv \(EU\) 2022/2381](#) av den 23 november 2022 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder.
- Europaparlamentets och rådets [direktiv \(EU\) 2023/970](#) av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer.

B. Framsteg som gjorts tack vare rättspraxis från Europeiska unionens domstol (EU-domstolen)

EU-domstolen har bidragit avsevärt till jämställdhetsarbetet. Ett antal viktiga domar har avkunnats på detta område:

- [Defrenne II-domen av den 8 april 1976 \(mål 43/75\)](#): Domstolen fastställde att principen om lika lön för kvinnor och män ska ha direkt verkan och inte bara tillämpas på offentlig verksamhet, utan på alla avtal som på ett kollektivt sätt reglerar anställningsvillkoren.
- [Bilka-domen av den 13 maj 1986 \(mål C-170/84\)](#): Domstolen fastställde att en åtgärd som utesluter deltidsanställda från ett tjänstepensionssystem utgör "indirekt diskriminering" och därför strider mot f.d. artikel 119 i EEG-fördraget om den påverkar avsevärt fler kvinnor än män och det inte går att visa att uteslutningen baseras på objektiva skäl som inte har någon som helst koppling till könsdiskriminering.
- [Barber-domen av den 17 maj 1990 \(mål C-262/88\)](#): Domstolen fastställde att alla former av tjänstepension utgör lön i den betydelse som avses i f.d. artikel 119 och att principen om likabehandling därför omfattar även tjänstepension. Domstolen slog fast att män ska kunna ta ut pension eller efterlevandepension vid samma ålder som sina kvinnliga kollegor.
- [Marschall-domen av den 11 november 1997 \(mål C-409/95\)](#): Domstolen förklarade att gemenskapens lagstiftning inte står i vägen för nationella bestämmelser som ger kvinnliga sökande företräde i en mansdominerad bransch (s.k. positiv särbehandling). Särbehandlingen får dock inte ske per automatik och manliga sökande får inte i förväg uteslutas från att söka, utan måste beaktas.
- [Nadine Paquay-domen av den 11 oktober 2007 \(mål C-460/06\)](#): EU-domstolen slog fast att ett beslut om uppsägning på grund av graviditet eller ett barns födelse strider mot artiklarna 2.1 och 5.1 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.
- [Test-Achats-domen av den 1 mars 2011 \(mål C-236/09\)](#): Domstolen ogiltigförklarade artikel 5.2 i rådets direktiv 2004/113/EG på grund av att den stred mot principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Samma system

för försäkringstekniska beräkningar måste tillämpas på kvinnor och män vid fastställandet av premier och fördelar i samband med försäkringar.

- [Kuso-domen av den 12 september 2013 \(mål C-614/11\)](#): EU-domstolen fastställde att artikel 3.1 c i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män ska tolkas så att nationell lagstiftning bestående av anställningsvillkor som utgör en integrerad del av ett anställningsavtal vilket ingåtts före den aktuella medlemsstatens anslutning till unionen och som föreskriver att anställningsförhållandet upphör då arbetstagaren uppnår en viss pensionsålder som varierar beroende på arbetstagarens kön utgör diskriminering som är förbjuden enligt detta direktiv om den aktuella arbetstagaren uppnår pensionsåldern efter anslutningen.
- [Korwin-Mikke-domen av den 31 maj 2018 \(målen T-770/16 och T-352/17\)](#): Domstolen ogiltigförklarade de disciplinåtgärder som Europaparlamentet vidtagit mot den högerradikala ledamoten Janusz Korwin-Mikke.
- [Violeta Villar Láiz-domen av den 8 maj 2019 \(mål C-161/18\)](#): EU-domstolen konstaterade att den spanska lagstiftningen om beräkning av ålderspension för deltidsanställda strider mot EU-lagstiftningen om den särskilt missgynnar kvinnliga arbetstagare.
- [Praxiar-domen av den 8 maj 2019 \(mål C-486/18\)](#): EU-domstolen slog fast att avgångsvederlaget eller omskolningsbidraget för en arbetstagare som är föräldraledig på deltid ska fastställas på grundval av heltidslönen. Motstridig nationell lagstiftning leder till indirekt könsdiskriminering.
- [Safeway-domen av den 7 oktober 2019 \(mål C-171/18\)](#): Domstolen gav ett avgörande om utjämning av pensionsförmåner inom ramen för ett tjänstepensionssystem.
- [Ortiz Mesonero-domen av den 18 september 2019 \(mål C-366/18\)](#): En far hade fått avslag på sin ansökan om att arbeta enligt fast schema för att kunna ta hand om sina barn. EU-domstolen slog fast att direktiven inte var tillämpliga i detta fall och att de inte innehåller någon bestämmelse som skulle kunna medföra en skyldighet för medlemsstaterna att, i samband med en ansökan om föräldraledighet, ge arbetstagaren rätt att arbeta enligt ett fast schema om arbetstagaren vanligtvis arbetar i skift enligt ett varierande schema.
- [Hakelbracht-domen av den 20 juni 2019 \(mål C-404/18\)](#): Domstolen slog fast att när en person som anser sig utsatt för diskriminering på grund av kön har inkommit med klagomål ska även andra anställda än den som utsatts för könsdiskriminering skyddas eftersom de kan komma att missgynnas av arbetsgivaren på grund av det stöd de, formellt eller informellt, har gett den person som utsatts för den påstådda diskrimineringen.
- [Tesco Stores-domen av den 3 juni 2021 \(mål C-624/19\)](#): I domen erinrade EU-domstolen om sin dom i målet Praxair MRC (C-486/18), där det slås fast att diskrimineringsförbudet mellan manliga och kvinnliga arbetstagare också gäller för kollektivavtal och avtal mellan enskilda som reglerar lön samt om sin övriga fasta rättspraxis som ger domstolarna möjlighet att bedöma andra könsbaserade löneskillnader som grundar sig på den regel som är föremål för målet. Domstolen

fastställde att artikel 157 i EUF-fördraget ska tolkas som att den har direkt effekt i tvister mellan enskilda där det görs gällande att principen om lika lön för män och kvinnor för "likvärdigt arbete" har åsidosatts.

- [Domstolens yttrande 1/19 av den 6 oktober 2021](#) över EU:s anslutning till Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (Istanbulkonventionen). I sitt yttrande klargör domstolen villkoren för EU: anslutning till Istanbulkonventionen och dess rättsliga grund.
- [Tesorería General de la Seguridad Social-domen av den 24 februari 2022 \(mål C-389/20\)](#): EU-domstolen fastställde att artikel 4.1 i rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 ska tolkas på så sätt att den utgör hinder för en nationell bestämmelse som innebär att arbetslöshetsförmåner inte ingår bland de sociala trygghetsförmåner som hushållsarbetare har rätt till enligt ett lagstadgat system för social trygghet. Kvinnliga och manliga arbetstagare ska ha samma rättigheter och inte diskrimineras på grund av sitt kön.
- [BVAEB-domen av den 5 maj 2022 \(mål C-405/20\)](#): EU-domstolen slog fast att artikel 157 i EUF-fördraget och artikel 5 c i direktiv 2006/54/EG ska tolkas så att de inte utgör hinder för en nationell lagstiftning som föreskriver att den årliga justeringen av ålderspensionerna för nationella offentligtanställda tjänstemän gradvis ska minska i förhållande till pensionens högre storlek och att det inte ska ske någon som helst justering över ett visst belopp, om lagstiftningen i fråga missgynnar en betydligt större andel manliga än kvinnliga pensionstagare och förutsatt att lagstiftningen på ett konsekvent och systematiskt sätt eftersträvar målsättningarna att säkerställa en hållbar finansiering av ålderspensionerna och att minska skillnaderna mellan nivåerna på de pensioner som finansieras av staten – utan att gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa målsättningar.

C. Andra EU-initiativ

- Inom ramen för [den europeiska pelaren för sociala rättigheter](#) betraktas jämställdhet som en av de 20 huvudprinciper som syftar till att trygga rätten till lika lön för likvärdigt arbete samt till likabehandling och lika möjligheter för kvinnor och män på alla områden, bland annat i fråga om arbetsmarknaden, anställningsvillkor och karriärutveckling.
- [Jämställdhetsstrategin för 2020–2025](#) är ett omfattande policydokument från kommissionen och har som huvudsakligt mål att stoppa det könsrelaterade våldet, utmana könsstereotyper, minska könsklyftorna på arbetsmarknaden, uppnå ett jämlikt deltagande inom alla delar av ekonomin, åtgärda löne- och pensionsgapet mellan könen, minska omsorgsklyftan mellan könen och uppnå en jämn könsfördelning inom beslutsfattandet och politiken. Strategin har ett dubbelt tillvägagångssätt där jämställdhetsintegrering kombineras med riktade åtgärder, och intersektionalitet är en övergripande princip för genomförandet.
- [Den europeiska strategin för vård och omsorg](#) främjar ekonomiskt överkomlig, tillgänglig och högkvalitativ vård och omsorg i hela EU och syftar till att förbättra situationen för både vårdtagare och omsorgsgivare, såväl professionella som informella. Investeringar i vård och omsorg av god kvalitet innebär också att man

ökar kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden och förbättrar jämställdheten, särskilt i form av minskade löne- och pensionsgap mellan könen.

- [Rådets rekommendation av den 22 maj 2019 om förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet](#). Rekommendationen bygger på ett förslag från kommissionen som utgår från strategin för vård och omsorg och som går ut på att ändra förskole- och barnomsorgsmålen för att öka kvinnors deltagande på arbetsmarknaden, även kallade "Barcelonamålen", som fastställdes under 2002.
- [Rådets rekommendation av den 8 december 2022 om tillgång till långvarig vård och omsorg till överkomliga priser och av god kvalitet](#). Även den här rekommendationen bygger på EU:s strategi för vård och omsorg och syftar till att göra det möjligt för människor att leva ett värdigt liv och att stärka jämställdheten, eftersom miljontals kvinnor hålls borta från arbetsmarknaden eller arbetar deltid på grund av att de har omsorgsansvar. Omsorgsansvar kan också ha en negativ inverkan på kvinnors löner och pensioner.
- [Rådets rekommendation av den 30 januari 2023 om tillräcklig minimiinkomst som säkerställer aktiv inkludering](#) ger kvinnor en tryggare situation. Rådet menar att det bör vara möjligt att begära att inkomststødet går till enskilda medlemmar i hushållet. Detta för att främja jämställdhet, inkomsttrygghet och ekonomiskt oberoende för kvinnor, unga vuxna och personer med funktionsnedsättning.
- [Syssestättningsspaketet för personer med funktionsnedsättning](#) inbegriper stödåtgärder som är särskilt utformade för att ge kvinnor med funktionsnedsättning bättre syssestättningssmöjligheter.

D. Expertis

- [Europeiska jämställdhetsinstitutet \(EIGE\)](#) är en EU-byrå som arbetar med att främja och säkerställa lika möjligheter för kvinnor och män i och utanför Europa genom att ta fram underlag av hög kvalitet för bättre beslutsfattande.
- [Det europeiska nätverket av jämställdhetsexperter](#) – nätverket för vetenskaplig analys och rådgivning på jämställdhetsområdet ([SAAGE](#)) bistår kommissionen med extern sakkunskap om jämställdhetspolitik.
- [Högnivågruppen för jämställdhetsintegrering och Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män](#) samlar företrädare med ansvar för jämställdhetsintegrering på nationell nivå. Gruppen leds av kommissionen och håller regelbundna möten, medan kommittén bistår kommissionen i detta avseende.
- [Det europeiska nätverket av rättsexperter på jämställdhet och icke-diskriminering](#) informerar kommissionen om den rättsliga utvecklingen på nationell nivå när det gäller jämställdhet och icke-diskriminering.
- [Programmet för ömsesidigt lärande om jämställdhet](#) syftar till att stärka det ömsesidiga lärandet mellan EU-länderna.
- [Det europeiska nätverket för likabehandlingsorgan](#) (Equinet) inrättades för att främja en enhetlig tillämpning av unionsrätten på området icke-diskriminering och likabehandling.

E. Den senaste utvecklingen

Antagandet den 24 april 2024 av [direktivet om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer](#) var en verklig milstolpe inom jämställdhetsarbetet i EU under valperioden 2019–2024.

Direktivet är det allra första övergripande rättsliga instrumentet på EU-nivå om våld mot kvinnor och våld i nära relationer. Enligt kommissionsledamoten med ansvar för jämlikhet, Helena Dalli, kommer direktivet att kompletteras med en rekommendation om förebyggande och bekämpning av skadliga sedvänjor mot kvinnor och flickor, bland annat kvinnlig könsstympning, tvångsabort, tvångssterilisering, barnäktenskap och tvångsäktenskap. Kommissionen har även inrättat ett EU-nätverk för förebyggande av könsrelaterat våld och våld i nära relationer som ska fungera som ett forum för nationella experter som utbyter god praxis. Dessutom har kommissionen inlett [kampanjen #EndGenderStereotypes](#) för att bekämpa könsstereotyper.

Under den nionde valperioden har parlamentets utskott för kvinnors rättigheter och jämställdhet (FEMM) även avslutat andra lagstiftningsärenden:

- [Direktivet om kvinnor i styrelser](#) syftar till att öka antalet kvinnor i bolagsstyrelserna och därmed kvinnornas delaktighet i det ekonomiska beslutsfattandet, med målet att få positiva spridningseffekter på kvinnors sysselsättning i de berörda företagen och generellt i hela ekonomin (se Resultat/lagstiftning ovan).
- [Direktivet om insyn i lönesättningen](#) främjar lika lön för lika arbete och värdesätter kvinnors deltagande på arbetsmarknaden (se Resultat/lagstiftning ovan).
- [Direktiven om likabehandlingsorgan](#) – Standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke. Den föreslagna lagstiftningen baserades på två olika rättsliga grunder med olika förfaranden. Därför offentliggjordes det två olika förslag från kommissionen (ett direktiv och ett rådsdirektiv), även om innehållet var i stort sett identiskt i dem båda. Parlamentet hade befogenheter som medlagstiftare bara i fråga om det första förslaget, genom det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och hade befogenhet att godkänna det andra förslaget, genom godkännandeförfarandet.

De interinstitutionella förhandlingarna om det första direktivet utmynnade i en överenskommelse där man fastställer nya standarder för likabehandlingsorgan och säkerställer att nya antidiskrimineringsregler tillämpas och verkställs på ett effektivt sätt i EU. Likabehandlingsorganen ska vara oberoende, fria från yttre påverkan och inte ta emot några instruktioner från regeringar. De förväntas också bland annat få tillräckliga personalresurser samt tekniska och ekonomiska resurser för att kunna utföra sina uppgifter.

- [Rådets direktiv](#) om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung, likabehandling vad gäller anställning och yrke oavsett personers religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning, likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och tillgång till och tillhandahållande av varor och

tjänster och om strykning av artikel 13 i direktiv 2000/43/EG och artikel 12 i direktiv 2004/113/EG. Eftersom de två förslagen var i stort sett identiska anpassades texten i godkännandeärendet så snart överenskommelsen om det första direktivet hade nåtts, och rådet bad parlamentet att [godkänna](#) den, vilket parlamentet gjorde den 10 april.

- [EU:s anslutning till Istanbulkonventionen](#). Den 1 oktober 2023 trädde [Istanbulkonventionen](#) i kraft i Europeiska unionen, som blev den 38:e konventionsparten. Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet är det första internationella instrument som syftar till att undanröja våld mot kvinnor, inbegripet flickor under 18 år. Den trädde i kraft den 1 april 2014 och undertecknades av EU den 13 juni 2017.
- Ratificeringen av [ILO:s konvention om våld och trakasserier](#), via ett rådsbeslut om att uppmana medlemsstaterna att ratificera konventionen. Parlamentet [godkände](#) rådets beslut om ILO:s konvention nr 190 (C190), som är det första internationella fördraget om erkännande av allas rätt till ett arbetsliv fritt från våld och trakasserier, inbegripet våld och trakasserier på grund av kön. I konventionen fastställs skyldigheten att respektera, främja och förverkliga denna rättighet samt miniminormer för att bekämpa trakasserier och våld, så att alla får en hälsosam, säker och jämlik arbetsmiljö.
- [Direktivet om ändring av direktiv 2012/29/EU](#) om fastställande av miniminormer för brottsoffers rättigheter och för stöd till och skydd av dem samt om ersättning av rådets rambeslut 2001/220/RIF. Syftet med detta direktiv är att förbättra villkoren och normerna för brottsoffer i hela EU. Den 10 april 2024 tillkännagav parlamentet i plenum att man beslutat att inleda interinstitutionella förhandlingar med rådet. Lagstiftningsförfarandet kommer att slutföras när medlagstiftarna har nått en överenskommelse.
- Överenskommelse vid första behandlingen av [texten om ändring av direktiv 2011/36/EU om förebyggande och bekämpande av människohandel och om skydd av dess offer](#). Detta direktiv utgör en övergripande ram för insatser mot människohandel och fastställer minimiregler för brottsrekvisit och påföljder. Det innehåller också gemensamma bestämmelser för att stärka det förebyggande arbetet och skyddet av brottsoffer, där hänsyn tas till könsaspekten. Den 23 april 2024 antog parlamentet den [text](#) som man kommit överens om vid första behandlingen.

Initiativbetänkanden som inte avser lagstiftning:

- [Jämställdhetsaspekter i samband med de ökande levnadskostnaderna och effekterna av energikrisen](#). I resolutionen tog man upp hur covid-19-pandemin, krisen med de ökande levnadskostnaderna och kriget mot Ukraina har förvärrat en redan befintlig kris och de osäkra arbets- och levnadsvillkor som drabbar många kvinnor. Parlamentet uppmanade kommissionen att främja jämställdhet i all politik och betonade att det måste göras mer eftersom det inte finns något jämställdhetsperspektiv i de huvudsakliga klimat-, energi- och miljöinitiativ som lagts fram.

Antagna yttranden:

- [Riktlinjerna för budgeten för 2025 – Avsnitt III](#). FEMM-utskottet underströk bland annat att ett jämställdhetsperspektiv måste integreras och utvärderas i alla skeden av budgetcykeln och av alla program.
- [Inrättande av EU-intyget om funktionsnedsättning och EU-parkeringstillståndet för personer med funktionsnedsättning](#). FEMM-utskottet lade fram ändringsförslag där man bland annat efterlyste informations- och rådgivningstjänster för kvinnor och flickor med funktionsnedsättning.
- [Mänskliga rättigheter och demokrati i världen och Europeiska unionens politik på området – årsrapport 2023](#). Bland annat FEMM-utskottet fördömde alla former av könsrelaterat våld och efterlyste kraftfulla åtgärder för att få ett slut på det sexuella våldet som krigsvapen samt skydda och hjälpa de utsatta personerna och ge dem bättre tillgång till rättslig prövning.
- [Ansvarsfrihet för genomförandet av budgeten för Europeiska jämställdhetsinstitutet för budgetåret 2022](#). FEMM-utskottet har konsekvent förespråkade adekvat jämställdhetsfinansiering, bland annat för personal vid Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE), samt insamling av uppgifter av hög kvalitet och jämställdhetsintegrering.
- [Ansvarsfrihet för genomförandet av Europeiska unionens allmänna budget för budgetåret 2022, avsnitt III – kommissionen](#).
- [Utökande av förteckningen över EU-brott till hatpropaganda och hatbrott](#). I sitt yttrande uppmanade FEMM-utskottet kommissionen att föreslå en tydlig definition av hatbrott och hatpropaganda, inbegripet en uttrycklig definition av könsrelaterad hatpropaganda och könsrelaterade hatbrott.

Resolutioner som ingetts som avslutning på debatten om frågor för muntligt besvarande till kommissionen:

- [Resolution om EU:s prioriteringar inför det 68:e mötet i FN:s kvinnokommission om EU:s prioriteringar inför det 68:e mötet i FN:s kvinnokommission](#). En gång om året deltar en FEMM-delegation i det årliga mötet i FN:s kvinnokommission och ingår i den officiella EU-delegationen till mötet. Varje gång antar parlamentet i plenum i Strasbourg en resolution om det tema som kvinnokommissionen fastställt som prioriterat.

F. EU-finansiering

Främjandet av jämställdhet och jämställdhetsintegrering i alla unionsverksamheter är en av unionens huvuduppgifter och en drivkraft för ekonomisk tillväxt och social utveckling. Det är därför ett mål som man måste stödja genom EU:s långtidsbudget ([den fleråriga budgetramen för 2021–2027](#)) via [programmet Medborgare, jämlikhet, rättigheter och värden](#). Programmet inrättades genom [förordning \(EU\) 2021/692](#), som ersatte programmet för rättigheter, jämlikhet och medborgarskap och programmet Ett Europa för medborgarna. Två av programmets fyra delområden fokuserar på arbetet med att främja rättigheter, icke-diskriminering och jämlikhet, inbegripet jämställdhet, och integrering av ett jämställdhets- och icke-diskrimineringsperspektiv

(delområdet för jämlikhet, rättigheter och jämställdhet) och med att bekämpa våld, inbegripet könsrelaterat våld (delområdet Daphne).

Mer EU-finansiering finns också tillgänglig för genomförandet av den europeiska pelaren för sociala rättigheter, särskilt inom ramen för [Europeiska socialfonden+ \(ESF +\)](#), som finansierar projekt som främjar social inkludering, bekämpar fattigdom och investerar i människor, samt andra [sammanhållningspolitiska fonder](#), [faciliteten för återhämtning och resiliens](#) och [InvestEU](#).

Faciliteten för återhämtning och resiliens tillhandahåller 723,8 miljarder euro i lån och bidrag i syfte att hjälpa medlemsstaterna att genomföra reformer och investeringar för att mildra effekterna av covid-19-pandemin före slutet av 2026. I [förordningen om faciliteten för återhämtning och resiliens](#) uppges kvinnor vara en av de grupper som påverkats negativt av covid-19-krisen. Ett av målen är att mildra krisens inverkan på kvinnor.

Den sociala klimatfonden, som inrättats genom [förordning \(EU\) 2023/955](#), tillgodoser kvinnors behov och framhåller att kvinnor är oproportionerligt hårt drabbade av energifattigdom och transportfattigdom, särskilt ensamstående mödrar, ensamstående kvinnor, kvinnor med funktionsnedsättning och äldre kvinnor som lever ensamma, och att kvinnor dessutom har annorlunda och mer komplexa mobilitetsmönster än män.

G. EU:s yttre åtgärder

[Handlingsplanen för jämställdhet och kvinnors egenmakt i yttre åtgärder](#) syftar till att minska avståndet till uppnåendet av mål 5 för hållbar utveckling och till att minska fattigdomen bland kvinnor. Den inbegriper en genusförändrande, intersektionell och människorättsbaserad ansats och ett ambitiöst mål om att säkerställa att minst 85 % av EU:s alla nya yttre åtgärder är jämställdhetsanpassade senast 2025.

Andreea Simona Chifan / Tania Da Silva Azevedo

05/2024