




Informations de base	
2021/2039(INI) INI - Procédure d'initiative	Procédure terminée
Approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen – rapport annuel 2020 Subject 4.10.04 Egalité des genres 8.40.01 Parlement européen	

Acteurs principaux			
Parlement européen	Commission au fond	Rapporteur(e)	Date de nomination
	FEMM Droits de la femme et égalité des genres	TOLLERET Irène (Renew) DELBOS-CORFIELD Gwendoline (Greens/EFA)	22/04/2021 22/04/2021
		Rapporteur(e) fictif/fictive FITZGERALD Frances (EPP) GÁLVEZ Lina (S&D) RODRÍGUEZ PALOP Eugenia (The Left)	
Commission européenne	DG de la Commission	Commissaire	
	Justice et consommateurs	DALLI Helena	

Evénements clés			
Date	Evénement	Référence	Résumé
29/04/2021	Annonce en plénière de la saisine de la commission		
25/01/2022	Vote en commission		
08/02/2022	Dépôt du rapport de la commission	A9-0021/2022	Résumé
08/03/2022	Résultat du vote au parlement		
08/03/2022	Débat en plénière	CRE link	
09/03/2022	Résultat du vote au parlement		
10/03/2022	Décision du Parlement	T9-0072/2022	Résumé
10/03/2022	Résultat du vote au parlement		

Informations techniques	
Référence de la procédure	2021/2039(INI)
Type de procédure	INI - Procédure d'initiative
Sous-type de procédure	Rapport annuel
Base juridique	Règlement du Parlement EP 55
État de la procédure	Procédure terminée
Dossier de la commission	FEMM/9/05369

Portail de documentation				
Parlement Européen				
Type de document	Commission	Référence	Date	Résumé
Projet de rapport de la commission		PE697.615	22/09/2021	
Amendements déposés en commission		PE699.285	04/11/2021	
Rapport déposé de la commission, lecture unique		A9-0021/2022	08/02/2022	Résumé
Texte adopté du Parlement, lecture unique		T9-0072/2022	10/03/2022	Résumé
Commission Européenne				
Type de document		Référence	Date	Résumé
Réaction de la Commission sur le texte adopté en plénière		SP(2022)271	14/07/2022	

Approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen – rapport annuel 2020

2021/2039(INI) - 08/02/2022 - Rapport déposé de la commission, lecture unique

La commission des droits de la femme et de l'égalité des genres a adopté un rapport d'initiative d'Irène TOLLERET (Renew Europe, FR) et Gwendoline DELBOS-CORFIELD (Verts/ALE, FR) sur l'intégration de la dimension de genre au Parlement européen - rapport annuel 2020.

Le Parlement devrait être un **chef de file** pour les autres organes parlementaires dans sa promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, apprendre des meilleures pratiques des autres organes parlementaires en matière d'intégration de la dimension de genre dans ses structures et processus, et prendre en compte les bonnes pratiques de mise en œuvre de l'intégration de la dimension de genre dans les secteurs public et privé et dans la société civile.

Toutefois, l'intégration de la dimension de genre n'est pas encore totalement intégrée dans les pratiques et les règles du Parlement. Lors des auditions organisées par la plupart des commissions du Parlement entre le début de la législature actuelle et novembre 2020, les femmes représentaient moins de 50% des personnes présentes. Pour les commissions de l'agriculture et du développement rural, de la pêche, des pétitions et de l'emploi et des affaires sociales, entre autres, la proportion était inférieure à 25%.

Remarques générales

Les députés ont regretté la **mise en œuvre fragmentée** de l'intégration de la dimension de genre dans les domaines politiques et les institutions au niveau de l'UE. Ils ont souligné que l'égalité entre les hommes et les femmes est une responsabilité commune qui exige une action de la part de toutes les institutions de l'UE, des États membres et des agences, en partenariat avec la société civile, les organisations de femmes, les partenaires sociaux et le secteur privé.

Constatant le manque de données quantitatives et qualitatives sur l'intégration de la dimension de genre au sein des institutions de l'UE, le rapport appelle à la mise en place de **statistiques complètes sur le genre** et à la création d'**indicateurs qualitatifs** sur l'égalité des sexes afin de collecter des données supplémentaires ventilées par sexe pour continuer à améliorer l'égalité des sexes.

Les députés ont accueilli favorablement la «**boîte à outils pour des parlements sensibles à la dimension de genre**» de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), qui se concentre sur cinq domaines clés à traiter : i) l'égalité des chances d'entrer au parlement, ii) l'égalité des chances d'influencer les procédures de travail du parlement, iii) une place adéquate accordée aux intérêts et aux préoccupations des femmes dans le programme du parlement, iv) l'élaboration d'une législation sensible à la dimension de genre ainsi que v) le respect de la fonction symbolique du parlement. Ils se sont également félicités de l'adoption de plans d'action en faveur de l'égalité des sexes par toutes les commissions parlementaires, mais ont constaté l'absence de suivi et de mise en œuvre de ces plans.

Possibilités d'entrée au Parlement

Les députés ont noté que le pourcentage de femmes parlementaires a légèrement diminué depuis la fin de la législature précédente, passant d'environ 39,6% à 39,1%. Ils ont néanmoins salué le leadership du Parlement dans ce domaine, y compris ses progrès en matière de représentation politique des femmes, qui est supérieure à la moyenne de 30,4% dans les parlements nationaux des États membres et nettement supérieure à la moyenne mondiale de 25,2% pour les parlements nationaux.

Le rapport encourage les partis politiques nationaux à introduire des **quotas** lors du choix des candidats aux élections, même si la loi ne le prévoit pas. L'absence de procédures de recrutement tenant compte de la dimension de genre au Parlement est regrettable selon les députés.

Possibilités d'influencer les procédures de travail du Parlement

Le rapport se félicite de l'équilibre complet entre les sexes au sein du Bureau du Parlement, qui compte 8 femmes vice-présidentes sur 14 et 2 femmes questeurs sur 5. Toutefois, il demande que l'équilibre entre les sexes soit amélioré dans la direction des commissions, des délégations et des groupes politiques.

Les députés se sont également félicités de la modification de l'article 213, paragraphe 1, du règlement du Parlement, qui exige que le bureau de chaque commission soit équilibré entre les sexes. Ils ont toutefois regretté que cet amendement n'entre en vigueur qu'à l'ouverture de la première période de session suivant les prochaines élections du Parlement, prévues en 2024.

En ce qui concerne le **harcèlement sur le lieu de travail**, le rapport note que malgré tous les efforts déployés jusqu'à présent pour garantir une politique de zéro harcèlement, il existe encore des cas de harcèlement sexuel au Parlement et des efforts devraient être faits pour prévenir le harcèlement sexuel.

Les mesures relatives à l'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée** devraient être révisées. Le rapport demande une augmentation des congés de maternité et de paternité non transférables pour le personnel du Parlement après l'accueil d'un enfant, pour un total de six mois pour chaque parent à prendre au cours de la première année. Le congé parental devrait être entièrement rémunéré, par opposition à une indemnité fixe.

Les services du Parlement devraient examiner l'impact de la **ménopause** sur la vie professionnelle des employées du Parlement et les députés ont demandé que la ménopause soit prise en compte dans les politiques de gestion des maladies et des présences.

Élaborer la législation en tenant compte de la dimension de genre

Le rapport souligne l'importance des évaluations de l'impact sur le genre pour la conception des propositions législatives et des évaluations des initiatives législatives tenant compte du genre. Il regrette que l'impact sur le genre soit rarement abordé dans le cadre des évaluations d'impact de la Commission et demande à la Commission de réaliser et de publier une **évaluation de l'impact sur le genre** pour chaque proposition législative.

Les députés ont également regretté le manque d'engagement du Conseil à élaborer une législation dans une perspective de genre et ont réitéré leur demande de débloquer la ratification par l'UE de la Convention d'Istanbul, la directive horizontale contre la discrimination, qui garantira la prise en compte de la dimension intersectionnelle dans la lutte contre la discrimination fondée sur le genre, et la directive sur les femmes dans les conseils d'administration.

Approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen – rapport annuel 2020

2021/2039(INI) - 10/03/2022 - Texte adopté du Parlement, lecture unique

Le Parlement européen a adopté par 482 voix pour, 139 contre et 68 abstentions, une résolution sur l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen - rapport annuel 2020.

Le Parlement devrait être un chef de file pour les autres organes parlementaires dans sa promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Toutefois, l'intégration de la dimension de genre n'est pas encore totalement intégrée dans les pratiques et les règles du Parlement.

Lors des auditions organisées par la plupart des commissions du Parlement entre le début de la législature actuelle et novembre 2020, les femmes représentaient moins de 50% des personnes présentes. Pour les commissions de l'agriculture et du développement rural, de la pêche, des pétitions et de l'emploi et des affaires sociales, entre autres, la proportion était inférieure à 25%.

Remarques générales

Les députés ont regretté la mise en œuvre fragmentée de l'intégration de la dimension de genre dans les domaines politiques et les institutions au niveau de l'UE. Ils ont souligné que l'égalité entre les hommes et les femmes est **une responsabilité commune** qui exige une action de la part de toutes les institutions de l'UE, des États membres et des agences, en partenariat avec la société civile, les organisations de femmes, les partenaires sociaux et le secteur privé.

Constatant le manque de données quantitatives et qualitatives sur l'intégration de la dimension de genre au sein des institutions de l'UE, le Parlement a appelé à la mise en place de **statistiques complètes** sur le genre et à la création d'indicateurs qualitatifs sur l'égalité des sexes afin de collecter des données supplémentaires ventilées par sexe pour continuer à améliorer l'égalité des sexes.

Les députés ont accueilli favorablement la «**boîte à outils pour des parlements sensibles à la dimension de genre**» de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), qui se concentre sur cinq domaines clés à traiter : i) l'égalité des chances d'entrer au parlement, ii) l'égalité des chances d'influencer les procédures de travail du parlement, iii) une place adéquate accordée aux intérêts et aux préoccupations des femmes dans le programme du parlement, iv) l'élaboration d'une législation sensible à la dimension de genre ainsi que v) le respect de la fonction symbolique du parlement.

Le Parlement s'est félicité de l'adoption de **plans d'action en faveur de l'égalité des sexes** par toutes les commissions parlementaires, mais a demandé un meilleur suivi de la mise en œuvre de ces plans. Il a également salué la nouvelle disposition du règlement intérieur du Parlement adoptée en 2019, laquelle prévoit l'obligation d'adopter un plan d'action sur l'égalité entre les femmes et les hommes visant à intégrer une perspective de genre dans toutes les activités du Parlement.

Possibilités d'entrée au Parlement

Les députés ont noté que le pourcentage de femmes parlementaires a légèrement diminué depuis la fin de la législature précédente, passant d'environ 39,6% à 39,1%. Ils ont néanmoins salué le leadership du Parlement dans ce domaine, y compris ses progrès en matière de représentation politique des femmes, qui est **supérieure à la moyenne de 30,4%** dans les parlements nationaux des États membres et nettement supérieure à la moyenne mondiale de 25,2% pour les parlements nationaux.

La résolution a insisté sur la nécessité d'introduire des listes panachées lors de la prochaine révision de la loi électorale de l'Union afin que les candidats et les candidates aient les mêmes chances d'être élus. Elle a également encouragé les partis politiques nationaux à introduire des **quotas** lors du choix des candidats aux élections, même si la loi ne le prévoit pas. L'absence de procédures de recrutement tenant compte de la dimension de genre au Parlement est regrettable selon les députés.

Possibilités d'influencer les procédures de travail du Parlement

Les députés se sont félicités de l'équilibre complet entre les sexes au sein du Bureau du Parlement, qui compte 8 femmes vice-présidentes sur 14 et 2 femmes questeurs sur 5. Toutefois, ils ont demandé que l'équilibre entre les sexes soit amélioré dans la direction des commissions, des délégations et des groupes politiques.

De plus, l'égalité entre les hommes et les femmes n'a pas encore été atteinte à tous les niveaux de l'administration du Parlement. Les députés se sont félicités qu'au niveau des directeurs, la parité ait été atteinte, mais ils ont regretté que les femmes ne représentent que 23,1% des directeurs généraux et 39,3% des chefs d'unité. Ils ont salué à cet égard l'objectif de l'administration du Parlement qui vise à ce que 50% des postes de cadres moyens et supérieurs et 40% des postes de cadres dirigeants dans l'administration soient occupés par des femmes d'ici à 2024.

En ce qui concerne le **harcèlement sur le lieu de travail**, le rapport note que malgré tous les efforts déployés jusqu'à présent pour garantir une politique de zéro harcèlement, il existe encore des cas de harcèlement sexuel au Parlement. Des efforts devraient être faits pour prévenir le harcèlement sexuel, notamment en imposant des formations anti-harcèlement à tous les députés ainsi qu'à toutes les personnes qui travaillent régulièrement dans ses locaux.

Les mesures relatives à l'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée** devraient être révisées en tenant compte, entre autres, des effets du télétravail à la suite de la pandémie de COVID-19 et en conciliant la flexibilité des structures de travail avec les exigences d'un Parlement performant.

La résolution a demandé une augmentation des congés de maternité et de paternité non transférables pour le personnel du Parlement après l'accueil d'un enfant, pour un total de six mois pour chaque parent à prendre au cours de la première année. Le congé parental devrait être entièrement rémunéré, par opposition à une indemnité fixe.

Élaborer la législation en tenant compte de la dimension de genre

Le Parlement a souligné l'importance des **évaluations de l'impact sur le genre** pour la conception des propositions législatives et des évaluations des initiatives législatives tenant compte du genre. Il a regretté que l'impact sur le genre soit rarement abordé dans le cadre des évaluations d'impact de la Commission et recommandé que la question de l'égalité entre les hommes et les femmes soit prise en considération aux fins de l'élaboration des politiques lorsqu'il est « proportionné » de le faire. Il a également demandé une mise en œuvre systématique de l'intégration de la dimension de genre dans le **budget de l'Union**.

Les députés ont également regretté le manque d'engagement du Conseil à élaborer une législation dans une perspective de genre et ont réitéré leur demande de débloquer la ratification par l'UE de la Convention d'Istanbul, la directive horizontale contre la discrimination, qui garantira la prise en compte de la dimension intersectionnelle dans la lutte contre la discrimination fondée sur le genre, et la directive sur les femmes dans les conseils d'administration.