



L'ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

L'égalité entre les hommes et les femmes est l'un des objectifs de l'Union européenne. Avec le temps, la législation, la jurisprudence et des modifications des traités ont contribué à renforcer ce principe et son application dans l'Union. Le Parlement européen a toujours été un fervent défenseur du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes.

BASE JURIDIQUE

Le principe selon lequel les hommes et les femmes doivent percevoir un salaire égal pour un travail égal est inscrit dans les traités européens depuis 1957 [inscrit actuellement à l'article 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE)]. L'article 153 du traité FUE permet à l'Union d'agir dans le champ plus large de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et dans ce cadre, l'article 157 du traité FUE autorise les actions positives visant à renforcer la position des femmes. En outre, l'article 19 du traité FUE permet l'adoption d'actes législatifs en vue de lutter contre toutes les formes de discrimination, dont les discriminations fondées sur le sexe. Les actes législatifs contre la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants, ont été adoptés en vertu des articles 79 et 83 du traité FUE, tandis que le programme «Droits, égalité et citoyenneté» finance, notamment, des mesures qui contribuent à l'éradication de la violence à l'égard des femmes, en vertu de l'article 168 du traité FUE.

OBJECTIFS

L'Union européenne est fondée sur un ensemble de valeurs, dont l'égalité, et promeut l'égalité entre les femmes et les hommes (article 2 et article 3, paragraphe 3, du traité sur l'Union européenne). Ces objectifs sont aussi consacrés à l'article 21 de la charte des droits fondamentaux. De plus, l'article 8 du traité FUE assigne à l'Union la mission d'éliminer les inégalités et de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans toutes ses activités (ce concept est également appelé «intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les hommes et les femmes»). L'Union et les États membres se sont engagés, dans la déclaration n° 19 annexée à l'acte final de la Conférence intergouvernementale qui a adopté le Traité de Lisbonne, «à lutter contre toutes les formes de violence domestique [...], pour prévenir et réprimer ces actes criminels ainsi que pour soutenir et protéger les victimes».



RÉALISATIONS

A. Principaux actes législatifs

La législation de l'Union, adoptée pour l'essentiel selon la procédure législative ordinaire, comporte:

- la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale;
- la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail;
- la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;
- en 2006, plusieurs actes législatifs antérieurs ont été abrogés et remplacés par la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006^[1] relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Cette directive définit les notions de discrimination directe et indirecte, de harcèlement et de harcèlement sexuel. En outre, elle incite les employeurs à prendre des mesures préventives afin de lutter contre le harcèlement sexuel, durcit les sanctions en cas de discrimination et prévoit l'établissement au sein des États membres d'organismes chargés de la promotion de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes. Actuellement, le Parlement s'emploie à obtenir la révision de cette directive sous l'aspect des dispositions relatives à l'égalité de rémunération^[2] et a adopté un rapport d'exécution s'appuyant sur plusieurs études commandées par le service de recherche du Parlement européen (EPRS);
- la directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE;
- la directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil;
- la directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et remplaçant la décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil. Cette directive instaure le rapprochement des

[1]La directive de refonte abroge également la directive 76/207/CEE, qui avait été modifiée par la directive 2002/73/CE.

[2]Voir la résolution du Parlement européen du 24 mai 2012 contenant des recommandations à la Commission sur l'application du principe de l'égalité des rémunérations des travailleurs et des travailleuses pour un même travail ou un travail de valeur égale — JO C 264E du 13.9.2013, p. 75.



sanctions à l'encontre des auteurs de la traite des êtres humains dans les différents États membres et des actions de soutien aux victimes, et invite les États membres, dans le but de décourager la demande, à envisager «d'adopter les mesures nécessaires pour conférer le caractère d'infraction pénale au fait d'utiliser les services qui font l'objet de l'exploitation [...] en sachant que la personne concernée est victime [de la traite]»; en outre, elle crée la fonction de coordinateur européen de la lutte contre la traite des êtres humains;

- la directive 2011/99/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 instaurant la décision de protection européenne en vue de protéger une personne «contre une infraction d'une autre personne susceptible de mettre en danger sa vie, son intégrité physique ou psychologique, sa dignité, sa liberté personnelle ou son intégrité sexuelle» et permettant à une autorité compétente d'un autre État membre d'assurer une protection ininterrompue de la personne sur le territoire de cet autre État membre; cette directive est renforcée par le règlement (UE) n° 606/2013 du Parlement européen et du Conseil du 12 juin 2013 relatif à la reconnaissance mutuelle des mesures de protection en matière civile, en vertu duquel les mesures de protection civile sont reconnues dans toute l'Union européenne;
- la directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil.

B. Évolution de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne

La Cour de justice de l'Union européenne a joué un rôle important dans la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Les arrêts les plus importants sur la question de l'égalité sont les suivants:

- l'arrêt Defrenne II du 8 avril 1976 (affaire 43/75): la Cour a reconnu l'effet direct du principe d'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, et jugé que ce principe s'imposait non seulement à l'action des autorités publiques mais s'étendait également à toutes les conventions visant à réglementer de façon collective le travail salarié;
- l'arrêt Bilka du 13 mai 1986 (affaire C-170/84): la Cour a jugé qu'une mesure qui excluait les employés à temps partiel d'un régime de pension d'entreprise constituait une «discrimination indirecte», et était dès lors contraire à l'ancien article 119 du traité CEE si elle touchait un nombre beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes, à moins qu'il ne soit démontré que la situation s'explique par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe;
- l'arrêt Barber du 17 mai 1990 (affaire C-262/88): la Cour a décidé que toutes les formes de pensions professionnelles relevaient de la notion de rémunération au sens de l'ancien article 119 et que le principe d'égalité de traitement leur était donc applicable. Elle en a déduit le principe selon lequel les salariés de sexe masculin



devaient pouvoir bénéficier de leurs droits en matière de pension et de pension de réversion au même âge que leurs collègues de sexe féminin;

- l'arrêt Marschall du 11 novembre 1997 (affaire C-409/95): la Cour a déclaré que la législation communautaire ne s'opposait pas à une règle nationale obligeant à promouvoir prioritairement les candidats féminins dans les secteurs d'activité où les femmes sont moins nombreuses que les hommes («discrimination positive»), dès lors que l'avantage n'est pas automatique et que les candidats masculins se voient garantir un examen sans exclusion a priori de leur candidature;
- l'arrêt Test-Achats du 1^{er} mars 2011 (affaire C-236/09): la Cour a déclaré invalide l'article 5, paragraphe 2, de la directive 2004/113/CE du Conseil, qu'elle a jugé contraire au principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services. Par conséquent, il importe d'appliquer aux hommes et aux femmes le même système de calcul actuariel pour déterminer les primes et les prestations aux fins des services d'assurance;
- l'arrêt Korwin-Mikke du 31 mai 2018 (affaires T-770/16 et T-352/17): la Cour s'est prononcée en faveur de l'annulation des sanctions infligées par le Parlement européen à [Janusz Korwin-Mikke](#), député au Parlement européen de nationalité polonaise et d'extrême-droite, à la suite d'une série de propos controversés tenus par celui-ci en plénière. Dans son arrêt, la Cour a indiqué que, la liberté d'expression constituant un droit fondamental qui doit être protégé, le Parlement européen, conformément à son règlement intérieur, ne peut sanctionner des députés au Parlement européen que si leurs propos «portent atteinte à son fonctionnement efficace ou représentent une forme de danger sérieux pour la société, tels que des appels à la violence ou à la haine raciale». À cet égard, le règlement intérieur a été modifié récemment. Le code de comportement approprié des députés au Parlement européen dans l'exercice de leurs fonctions a été adopté par le Bureau le 2 juillet 2018 comme annexe au nouveau règlement intérieur.

C. Dernières évolutions

Les actions les plus récentes de l'Union européenne dans le domaine de l'égalité entre les hommes et les femmes sont présentées ci-dessous.

1. Le cadre financier pluriannuel (CFP 2014-2020) et le programme «Droits, égalité et citoyenneté»

Le programme «Droits, égalité et citoyenneté» finance des projets visant à atteindre l'égalité hommes-femmes et à faire cesser les violences contre les femmes [règlement (UE) n° 1381/2013 établissant un programme «Droits, égalité et citoyenneté» pour la période 2014-2020]. Il s'est vu attribuer, conjointement au programme «Justice» [règlement (UE) n° 1382/2013], 15 686 000 000 euros jusqu'en 2020 [règlement (UE, Euratom) n° 1311/2013 fixant le CFP] et réunit six programmes de la période de financement 2007-2013, dont le [programme Daphné III](#) (décision n° 779/2007/CE) ainsi que les sections «Non-discrimination et



diversité» et «Égalité entre les hommes et les femmes» du [programme pour l'emploi et la solidarité sociale](#) (Progress) (décision n° 1672/2006/CE).

L'annexe du règlement (UE) n° 1381/2013 précise que la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sera financée au même titre que d'autres mesures de lutte contre les discriminations relevant du groupe 1, auquel est affectée une part de 57 % de l'enveloppe financière. La lutte contre la violence envers les femmes fait partie du groupe 2, auquel est attribuée une part de 43 % de l'enveloppe financière totale du programme.

Pour 2019, 37 262 000 euros de crédits d'engagement ont été affectés à la ligne budgétaire 33 02 02 (promouvoir la non-discrimination et l'égalité), ce qui représente une augmentation des paiements par rapport à 2015, 2016, 2017 et 2018, et indique que l'exécution de ce programme progresse. En outre, la somme de 27 164 000 euros a été affectée à la ligne budgétaire 33 02 01 (garantir la protection des droits et donner des moyens d'action aux citoyens) afin de contribuer, entre autres objectifs, à la lutte contre toutes les formes de violence envers les femmes et à la prévention de ce phénomène. Cette dotation a elle aussi augmenté par rapport à celle de 2018.

Une étude publiée à l'automne 2016 à la demande de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM) du Parlement européen donne une vue d'ensemble du budget de l'Union consacré à l'égalité entre les hommes et les femmes^[3] dans certains États membres.

2. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE)

Le Parlement européen et le Conseil ont créé, en décembre 2006, un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, qui a son siège à Vilnius (Lituanie) et dont l'objectif général est de contribuer à la promotion de l'égalité entre hommes et femmes et de la renforcer en intégrant la question du genre dans toutes les politiques européennes et nationales. L'institut lutte aussi contre les discriminations fondées sur le sexe et sensibilise à l'égalité entre hommes et femmes en fournissant une assistance technique aux institutions de l'Union européenne au travers de la collecte, de l'analyse et de la diffusion de données et d'outils méthodologiques (se reporter au centre de ressources et de documentation en ligne de l'EIGE: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

3. Présidence du réseau des agences de l'Union œuvrant dans les domaines de la justice et des affaires intérieures (JAI) par l'EIGE

En 2018, l'EIGE a présidé le réseau des agences de l'Union œuvrant dans les domaines de la justice et des affaires intérieures (JAI). Ce réseau a été mis en place en 2006 et se constitue de neuf agences de l'Union qui s'occupent d'un éventail de questions liées à la justice et à la sécurité, telles que la migration et la gestion des frontières, la lutte contre le trafic de stupéfiants, la criminalité organisée et la traite des êtres humains, les droits de l'homme et les droits fondamentaux, et l'égalité entre les sexes. Au cours de l'année 2018, le réseau a examiné l'incidence du passage au numérique dans les domaines d'activité respectifs des agences, en accordant une attention particulière aux différents effets de la technologie sur les jeunes femmes et les jeunes gens. Les résultats de cette recherche ont montré

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)



de quelle manière les agences peuvent contribuer à éliminer les risques, garantir la sécurité et favoriser l'égalité en Europe. Le rapport final 2018 du réseau et ses conclusions ont été présentés lors de la réunion de mars de la commission FEMM et sont disponibles en ligne (<https://eige.europa.eu/publications/eu-justice-and-home-affairs-agencies-cooperation-2018-final-report>).

4. La charte des femmes et l'engagement stratégique pour l'égalité des sexes 2016-2019

Le 5 mars 2010, la Commission a adopté la charte des femmes, dans le but de renforcer la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe et dans le monde^[4].

En décembre 2015, la Commission a publié son [engagement stratégique pour l'égalité des sexes 2016-2019](#)^[5] dans le prolongement de sa stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)^[6].

L'engagement stratégique porte sur les cinq domaines prioritaires suivants:

- [l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et l'indépendance économique égale](#);
- [la réduction des écarts de rémunération, de revenu et de retraite entre les hommes et les femmes et, partant, la lutte contre la pauvreté des femmes](#);
- [la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la prise de décisions](#);
- [la lutte contre les violences fondées sur le sexe, ainsi que la protection et l'aide à apporter aux victimes](#);
- [la promotion de l'égalité des sexes et des droits des femmes dans le monde](#).

5. Plan d'action sur l'égalité des sexes 2016-2020

Le 26 octobre 2015, le Conseil a adopté le «plan d'action sur l'égalité des sexes 2016-2020»^[7], qui s'appuie sur le document de travail conjoint des services de la Commission et du Service européen pour l'action extérieure (SEAE) sur «L'égalité des sexes et l'émancipation des femmes: transformer la vie des jeunes filles et des femmes dans le contexte des relations extérieures de l'UE (2016-2020)»^[8]. Le nouveau plan d'action insiste sur la nécessité de faire en sorte que les femmes et les filles puissent bénéficier pleinement et à conditions égales de l'ensemble des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de garantir l'égalité des sexes et d'assurer l'émancipation des femmes et des filles.

[4]<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM:em0033>

[5]Document de travail des services de la Commission — Engagement stratégique pour l'égalité des sexes 2016-2019 [SWD(2015)0278].

[6]Les réflexions sur la prochaine stratégie ont débuté en septembre 2014 avec un atelier intitulé «Une nouvelle stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour l'après 2015», lequel a donné le coup d'envoi de la préparation du rapport d'initiative de la commission FEMM et a conduit à l'adoption de la résolution du Parlement européen du 9 juin 2015 sur la stratégie de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2015 (JO C 407 du 4.11.2016, p. 2). Les contributions issues de cet atelier sont disponibles sur le site internet du Parlement européen.

[7]Conclusions du Conseil sur le plan d'action sur l'égalité des sexes (2016-2020) du 26 octobre 2015.

[8]21.9.2015, SWD(2015) 0182.



6. Objectifs de développement durable

Le 25 septembre 2015, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté sa résolution sur le programme de développement pour l'après 2015 intitulée «Transformer notre monde: le programme de développement durable à l'horizon 2030»^[9]. Ce programme comprend 17 objectifs de développement durable (ODD) et 169 cibles, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016. Les ODD s'appuient sur les objectifs du Millénaire pour le développement (OMD), mais, contrairement à ces derniers, qui visaient uniquement à mettre en place des actions dans les pays en développement, les ODD s'appliquent à tous les pays. L'ODD 5 («Parvenir à l'égalité entre les sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles») compte cinq cibles.

7. L'adhésion de l'Union européenne à la convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul)

La convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul), qui est entrée en vigueur en 2014, est le premier instrument international juridiquement contraignant permettant de prévenir et de combattre la violence contre les femmes et les filles au niveau international. Elle établit un cadre global de mesures juridiques et stratégiques afin de prévenir ce type de violence, de soutenir les victimes et de punir les auteurs de telles violences. En novembre 2017, tous les États membres de l'Union européenne l'avaient signée, et 17 d'entre eux l'avaient ratifiée en mars 2018 (Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, France, Italie, Malte, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Roumanie, Slovaquie et Suède). La convention prévoit également l'adhésion de l'Union européenne, dans les limites de ses compétences.

En octobre 2015, la Commission européenne a publié une feuille de route sur une éventuelle adhésion de l'Union à la convention d'Istanbul et y a donné suite en présentant en mars 2016 deux propositions de décision du Conseil, l'une concernant la signature de la convention d'Istanbul et l'autre portant conclusion (ratification), au nom de l'Union européenne, de ladite convention.

À l'issue des débats du Conseil, il a été décidé de diviser le projet de décision relative à la signature de la convention en deux décisions distinctes, l'une portant sur la coopération judiciaire en matière pénale et l'autre concernant l'asile et le non-refoulement. Ces deux décisions du Conseil ayant été adoptées en mai 2017, Věra Jourová, commissaire européenne pour la justice, les consommateurs et l'égalité des genres, a signé la convention d'Istanbul au nom de l'Union européenne le 13 juin 2017.

Cette signature constitue le premier pas du processus d'adhésion de l'Union européenne à la convention. L'adhésion passe désormais par l'adoption des décisions du Conseil portant conclusion de la convention. Au niveau du Conseil, les discussions sur les propositions législatives se déroulent dans le cadre du groupe «Droits fondamentaux, droits des citoyens et libre circulation des personnes» [FREMP — dossier interinstitutionnel [2016/0063 \(NLE\)](#)], dont les travaux sont actuellement centrés

[9]Résolution 70/1 adoptée par l'Assemblée générale des Nations unies le 25 septembre 2015.



sur un code de conduite définissant la manière dont l'Union européenne et ses États membres coopéreront à la mise en œuvre de la convention.

La ratification de l'adhésion à la convention doit être approuvée par le Parlement européen.

RÔLE DU PARLEMENT EUROPÉEN

Le Parlement européen joue un rôle très important dans le soutien de la politique d'égalité des chances, particulièrement au travers de sa commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (FEMM). Dans le domaine de l'égalité de traitement sur le marché du travail, le Parlement statue conformément à la procédure législative ordinaire (codécision), par exemple sur:

- la proposition de directive relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes [[COM\(2012\)0614](#)] (se reporter à la position adoptée par le Parlement en première lecture à la fin de 2013)^[10];
- la révision de la directive 92/85/CEE (voir ci-dessus); en première lecture^[11], le Parlement s'est prononcé en faveur d'un allongement à 20 semaines du congé de maternité intégralement rémunéré^[12]. Toutefois, comme aucun accord n'a pu être dégagé sur la proposition de la Commission entre le Parlement et le Conseil, la Commission a désormais retiré sa proposition et l'a remplacée par une feuille de route concernant l'initiative intitulée «Un nouveau départ pour relever les défis de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée rencontrés par les familles à moyens revenus»^[13].

De plus, le Parlement contribue à l'évolution générale de la politique d'égalité hommes-femmes en rédigeant des rapports d'initiative et en appelant l'attention d'autres institutions sur des questions spécifiques, notamment:

- la lutte contre les violences faites aux femmes, par l'adoption d'un rapport d'initiative législative demandant à la Commission de prendre une initiative législative, conformément à l'article 84 du traité FUE, visant à encourager et à appuyer l'action des États membres dans le domaine de la prévention de la violence à l'égard des femmes et des filles; cette résolution contient plusieurs

[10]Résolution législative du Parlement européen du 20 novembre 2013 sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes-femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en bourse et à des mesures connexes — JO C 436 du 24.11.2016, p. 225.

[11]Résolution législative du Parlement européen du 20 octobre 2010 sur la proposition de directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail — JO C 70E du 8.3.2012, p. 162.

[12]Pour une analyse comparative des dispositions juridiques en vigueur dans les États membres, voir le rapport du département thématique C du Parlement européen, chargé des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles, intitulé «Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union» (Congé de maternité, de paternité et parental: données sur la durée et les taux de rémunération dans l'Union européenne), publié en 2015 et disponible sur le site internet du Parlement européen.

[13]http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_fr.pdf



recommandations^[14] et la commission FEMM a créé un groupe de travail spécial pour assurer le suivi de cette résolution;

- Journée internationale des femmes axée plus particulièrement, en 2019, sur le pouvoir des femmes en politique. Le thème choisi est essentiel pour les droits des femmes, puisqu'il détermine la capacité des femmes à participer à la gouvernance collective de nos sociétés et à en décider. L'égalité entre les hommes et les femmes est l'un des objectifs de l'Union européenne. Avec le temps, la législation, la jurisprudence et des modifications des traités ont contribué à renforcer ce principe et son application dans l'Union. Le Parlement européen a toujours été un fervent défenseur de l'égalité hommes-femmes et cette manifestation souligne l'importance de la participation des femmes en politique, en particulier dans le contexte des prochaines élections européennes;
- la recommandation du Parlement européen au Conseil concernant les priorités de l'Union européenne pour la 62^e session de la commission de la condition de la femme des Nations unies, qui plaide en faveur de l'autonomisation des femmes rurales et de l'accès des femmes aux médias et aux technologies de l'information et des communications, compte tenu de leurs incidences et du fait qu'ils peuvent servir d'instrument pour l'émancipation des femmes^[15]. Une délégation de la commission FEMM a assisté à la session de la commission de la condition de la femme des Nations unies en mars 2018.

Le Parlement cherche également à intégrer la question de l'égalité entre hommes et femmes dans les travaux de toutes ses commissions^[16]. À cette fin, deux réseaux ont été créés et sont coordonnés par la commission FEMM. Le réseau des présidents et vice-présidents chargés de l'intégration dans les différentes politiques des questions d'égalité entre les hommes et les femmes réunit les députés favorables à l'intégration de la dimension d'égalité dans les travaux de leurs commissions respectives. Il est appuyé par un réseau d'administrateurs au sein des secrétariats de chaque commission. Le groupe de haut niveau sur l'égalité des genres et la diversité encourage la formation et la sensibilisation à l'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes parmi le personnel du Parlement européen et des groupes politiques.

Martina Schonard
04/2019

[14]Résolution du Parlement européen du 25 février 2014 contenant des recommandations à la Commission sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes — JO C 285 du 29.8.2017, p. 2.

[15]Recommandation du Parlement européen du 1^{er} mars 2018 au Conseil concernant les priorités de l'Union européenne pour la 62^e session de la commission de la condition de la femme des Nations unies — JO C 129 du 5.4.2019, p. 58.

[16]Résolution du Parlement européen du 13 mars 2003 sur une approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen — JO C 61E du 10.3.2004, p. 384.

