



TEXTES ADOPTÉS

P8_TA(2019)0010

Approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen

Résolution du Parlement européen du 15 janvier 2019 sur une approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen (2018/2162(INI))

Le Parlement européen,

- vu les articles 2 et 3 du traité sur l'Union européenne (traité UE), qui érigent le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes en valeur fondamentale de l'Union,
- vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment ses articles 8 et 19,
- vu l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui contient des dispositions particulières sur le principe transversal de l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'article 6 du traité UE, qui confère à cette charte la même valeur juridique qu'aux traités,
- vu la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales,
- vu la déclaration universelle des droits de l'homme de 1948,
- vu la convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979,
- vu la convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul) du 11 mai 2011,
- vu sa résolution du 24 novembre 2016 sur l'adhésion de l'Union européenne à la convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique¹,
- vu la déclaration et le programme d'action de Pékin adoptés lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, le 15 septembre 1995, les documents en résultant adoptés lors des sessions spéciales des Nations unies Pékin + 5 (2000), Pékin + 10

¹ JO C 224 du 27.6.2018, p. 96.

(2005) et Pékin + 15 (2010) ainsi que le document final de la conférence de révision Pékin + 20,

- vu ses résolutions du 10 février 2010 sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne – 2009¹, du 8 mars 2011 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 2010², du 13 mars 2012 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne – 2011³, du 10 mars 2015 sur les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union en 2013⁴ et du 14 mars 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Union européenne en 2014-2015⁵,
- vu sa résolution du 13 mars 2003 sur une approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes au Parlement européen⁶,
- vu sa résolution du 18 janvier 2007 sur l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des travaux des commissions⁷,
- vu sa résolution du 22 avril 2009 sur l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des travaux des commissions et des délégations⁸,
- vu sa résolution du 7 mai 2009 sur la prise en compte du principe d'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations extérieures de l'UE et dans la construction de la paix et la consolidation nationale⁹,
- vu sa résolution du 13 mars 2012 sur les femmes dans le processus décisionnel¹⁰,
- vu sa résolution du 9 juin 2015 sur la stratégie de l'Union européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes après 2015¹¹,
- vu sa résolution du 3 février 2016 sur une nouvelle stratégie en faveur des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe après 2015¹²,
- vu sa résolution du 8 mars 2016 sur l'approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des travaux du Parlement européen¹³,
- vu sa résolution du 26 octobre 2017 sur la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans l'UE¹⁴,

¹ JO C 341 E du 16.12.2010, p. 35.

² JO C 199 E du 7.7.2012, p. 65.

³ JO C 251 E du 31.8.2013, p. 1.

⁴ JO C 316 du 30.8.2016, p. 2.

⁵ JO C 263 du 25.7.2018, p. 49.

⁶ JO C 61 E du 10.3.2004, p. 384.

⁷ JO C 244 E du 18.10.2007, p. 225.

⁸ JO C 184 E du 8.7.2010, p. 18.

⁹ JO C 212 E du 5.8.2010, p. 32.

¹⁰ JO C 251 E du 31.8.2013, p. 11.

¹¹ JO C 407 du 4.11.2016, p. 2.

¹² JO C 35 du 31.1.2018, p. 35.

¹³ JO C 50 du 9.2.2018, p. 15.

¹⁴ JO C 346 du 27.9.2018, p. 192.

- vu sa résolution du 11 septembre 2018 sur les mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union¹ ,
- vu le statut des fonctionnaires de l'Union européenne et le régime applicable aux autres agents de l'Union, fixés par le règlement (CEE, Euratom, CECA) n° 259/68 du Conseil² ,
- vu la brochure «Les femmes au Parlement européen» de 2018,
- vu le rapport annuel de 2017 sur les ressources humaines du Parlement européen, publié en août 2018,
- vu les lignes directrices du Parlement européen pour un langage neutre du point de vue du genre,
- vu le rapport de Dimitrios Papadimoulis, vice-président du Parlement européen et président du groupe de haut niveau sur l'égalité des genres et la diversité, à l'intention du Bureau du Parlement européen, intitulé «L'égalité entre les hommes et les femmes au secrétariat du Parlement européen - État des lieux et perspectives pour la période 2017-2019» et adopté par le Bureau lors de sa réunion du 16 janvier 2017,
- vu la feuille de route 2017-2019 pour la mise en œuvre du rapport intitulé «L'égalité entre les hommes et les femmes au secrétariat du Parlement européen - État des lieux et perspectives pour la période 2017-2019»,
- vu le plan d'action pour la promotion de l'égalité des genres et la diversité au sein du secrétariat du Parlement européen pour la période 2014-2019,
- vu le mandat du groupe de haut niveau sur l'égalité des genres et la diversité,
- vu ses lignes directrices sur l'égalité entre les membres/recruteurs des comités de sélection,
- vu la communication de la Commission du 19 juillet 2017 intitulée «Un meilleur environnement de travail pour tous: une stratégie en faveur de la diversité et de l'inclusion» (C(2017)5300)³ et sa charte pour la diversité et l'inclusion⁴,
- vu le document de travail des services de la Commission du 3 décembre 2015 intitulé «Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019» (SWD(2015)0278)⁵,

¹ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2018)0331.

² JO L 56 du 4.3.1968, p. 1.

³ <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/3/2017/FR/C-2017-5300-F1-FR-MAIN-PART-1.PDF>

⁴ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>

⁵ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/151203_strategic_engagement_en.pdf

- vu la stratégie 2018-2023 pour l'égalité de genre du Conseil de l'Europe¹,
 - vu la déclaration commune du Parlement européen, du Conseil et de la Commission du 19 novembre 2013 sur la prise en compte systématique des questions d'égalité hommes-femmes, annexée à la résolution législative du Parlement européen sur le projet de règlement du Conseil sur le cadre financier pluriannuel pour la période 2014-2020 annexée au cadre financier pluriannuel (CFP)²,
 - vu le rapport de l'Union interparlementaire de 2011 intitulé «Parlements sensibles au genre: étude mondiale des bonnes pratiques» publié en 2011,
 - vu l'article 52 de son règlement intérieur,
 - vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A8-0429/2018),
- A. considérant que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur fondamentale de l'Union, reconnue dans les traités et dans la charte des droits fondamentaux; que les articles 8 et 10 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE) disposent que l'Union cherche, par toutes ses actions, à éliminer les inégalités, à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et à combattre toute discrimination dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et de ses actions;
- B. considérant que l'égalité hommes-femmes est, de façon générale, un aspect essentiel de la protection des droits de l'homme, du fonctionnement de la démocratie, du respect de l'état de droit, de la croissance économique, de l'inclusion sociale et de la durabilité, et que l'intégration d'une dimension de genre présente un intérêt dans tous les domaines d'action du ressort de l'Union;
- C. considérant que le droit à l'égalité et la garantie de non-discrimination sont des principes fondamentaux de l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes; que l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes doit tenir compte des droits, des perspectives et du bien-être des femmes, des filles, des personnes LGBTIQ et des personnes de toutes les identités de genre;
- D. considérant que les progrès en matière d'égalité hommes-femmes stagnent dans l'ensemble de l'Union et que certains États membres enregistrent en outre une régression considérable dans ce domaine;
- E. considérant que la convention d'Istanbul souligne l'importance d'un changement des mentalités et des comportements afin de s'affranchir de tout le spectre des formes de violence fondée sur le genre; que l'éducation à tous les niveaux et à l'intention des personnes de tous âges, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les rôles non stéréotypés des unes et des autres et le respect de l'intégrité personnelle, est dès lors indispensable à cette fin;
- F. considérant que les ressources économiques et humaines allouées à l'intégration des

¹ <https://rm.coe.int/prems-093618-gbr-gender-equality-strategy-2023-web-a5/16808b47e1>

² Textes adoptés de cette date, P7_TA(2013)0455.

questions d'égalité hommes-femmes sont insuffisantes pour garantir de réels progrès en la matière dans les politiques, les programmes, les initiatives et les actions de l'Union;

- G. considérant que la population de l'Union européenne est constituée d'hommes et de femmes à proportions égales, mais que les femmes sont fortement sous-représentées dans la composition du Parlement européen, seuls 36,1 % des députés européens étant des femmes; que cet écart est encore plus marquant au niveau du Bureau du Parlement européen, qui comprend 7 femmes et 13 hommes; que la représentation équilibrée des hommes et des femmes ainsi que la diversité au sein des organes du Parlement contribuent à briser les stéréotypes, réduisent la discrimination et améliorent la représentation démocratique des citoyens européens et la légitimité des décisions de l'institution;
- H. considérant que les femmes représentaient seulement 11 % des cadres supérieurs du Parlement (directeurs généraux et directeurs) nommés en 2016 et seulement 33 % de ceux nommés en 2017;
- I. considérant que le cinquième objectif de développement durable (ODD) vise à «parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles» d'ici 2030, en même temps qu'il est un objectif transversal des 18 ODD; que l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes est un instrument efficace et pérenne en matière de développement durable et équitable, qui a des répercussions positives sur la poursuite des objectifs de réduction de la pauvreté; que les évolutions et les progrès accomplis en matière d'égalité hommes-femmes sont cependant très limités dans de nombreux pays du monde¹, y compris en Europe; que les résultats de la mise en œuvre du cinquième ODD dans le contexte de l'Union et dans tous les États membres ont été mitigés et que la proportion de femmes dans les parlements nationaux et aux postes à responsabilités est encore loin d'atteindre la parité²;
- J. considérant que des analyses d'impact sont nécessaires pour évaluer et identifier la probabilité qu'une décision donnée ait des conséquences négatives sur la situation de l'égalité des sexes; qu'il est par conséquent essentiel d'analyser les budgets sous l'angle de l'égalité des femmes et des hommes afin de fournir des informations sur les différentes répercussions éventuelles de l'affectation et de la répartition du budget sur l'égalité des sexes, et afin d'accroître la transparence et la responsabilité;
- K. considérant que la prise en compte systématique des questions d'égalité hommes-femmes est considérée comme une stratégie efficace et mondialement acceptée visant à parvenir à l'égalité et à lutter contre la discrimination par la réorganisation, l'amélioration, l'élargissement et l'évaluation des procédures d'élaboration des politiques, afin que les acteurs de l'élaboration des politiques intègrent la question de l'égalité hommes-femmes dans toutes les politiques, mesures réglementaires et programmes de dépenses, à tous les niveaux et à toutes les étapes; que l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes fournit des instruments essentiels pour la prise en

¹ Rapport mondial sur l'écart entre les hommes et les femmes 2016, Forum économique mondial, 2016, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/>

² Le développement durable dans l'Union européenne – rapport de suivi des progrès réalisés pour atteindre les ODD dans le cadre de l'Union européenne, Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/9237449/KS-01-18-656-EN-N.pdf/2b2a096b-3bd6-4939-8ef3-11cfc14b9329>

compte systématique des différences entre les conditions, les situations et les besoins des hommes et des femmes dans toutes les politiques et toutes les actions, et pour faire progresser l'égalité entre les genres et promouvoir l'égalité des droits ainsi qu'une représentation équilibrée des hommes et des femmes à différents niveaux administratifs, politiques, sociaux et économiques et au niveau décisionnel;

- L. considérant qu'une plus grande coopération interinstitutionnelle entre le Parlement, le Conseil et la Commission en matière d'intégration de la dimension de genre est nécessaire pour que les perspectives de genre puissent être intégrées dans toutes les phases du budget, des politiques, des programmes et des initiatives de l'Union, ce qui faciliterait le travail du Parlement en matière d'intégration de la dimension de genre;
- M. considérant que les amendements visant à intégrer les questions d'égalité hommes-femmes, adoptés par la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres et déposés en vue de leur adoption dans d'autres commissions, contribuent efficacement à garantir la prise en compte effective de l'égalité entre les sexes dans les rapports et les résolutions du Parlement européen;
- N. considérant qu'une budgétisation sensible au genre dans la planification et la programmation contribue à renforcer l'égalité entre les sexes ainsi qu'à faire respecter les droits des femmes, et constitue l'un des principaux instruments utilisés par les responsables politiques pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes, mais qu'elle n'est pourtant appliquée de façon systématique par aucune des institutions de l'Union;
- O. considérant que, d'après les dernières données disponibles¹, les femmes représentent 59 % du personnel du Parlement, mais restent sous-représentées à tous les niveaux de l'encadrement; que le nombre de femmes occupant des postes d'encadrement supérieur a même diminué depuis juin 2017 et que le nombre de femmes occupant des postes d'encadrement intermédiaire n'a que légèrement augmenté;
- P. considérant que le rapport sur l'égalité hommes-femmes en 2017 établi par Dimitrios Papadimoulis, vice-président du Parlement européen, définit d'ici 2019 trois objectifs en matière de représentation des femmes dans l'encadrement intermédiaire et supérieur (30 % de femmes à l'échelon «directeur-général», 35 % à l'échelon «directeur» et 40 % à celui des «chefs d'unité») et que la feuille de route adoptée par la suite décrit la façon dont ces objectifs peuvent être atteints;
- Q. considérant que pour promouvoir la prise en compte systématique des questions d'égalité hommes-femmes dans les travaux des commissions et des délégations du Parlement, un député chargé de ces questions est nommé dans chaque commission et au sein de la Conférence des présidents des délégations pour partager expériences et bonnes pratiques au sein du réseau d'intégration de la dimension de genre (RIDG);
- R. considérant qu'il est essentiel à la crédibilité du Parlement et des autres institutions européennes que leurs politiques internes en matière de ressources humaines soient

¹ Rapport intitulé «Les femmes au Parlement européen», Parlement européen, 8 mars 2018, [http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB\(2018\)0001_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/publications/2018/0001/P8_PUB(2018)0001_FR.pdf)

cohérentes avec leurs actions extérieures dans le domaine de la promotion de l'égalité hommes-femmes et des droits des personnes LGBTIQ;

- S. considérant que, depuis 2014, le règlement intérieur du Parlement européen dispose que la diversité au sein du Parlement doit être reflétée par la composition du bureau de chaque commission parlementaire, et que ces bureaux ne doivent être ni entièrement masculins ni entièrement féminins;
- T. considérant que les postes d'encadrement supérieur au sein du Parlement sont uniquement attribués par le Bureau du Parlement européen;
- U. considérant que l'intégration de la dimension de genre au Parlement européen doit tenir dûment compte des droits, des perspectives et du bien-être des personnes LGBTIQ et des personnes de toute identité de genre; que si le Parlement attache de plus en plus d'importance aux problématiques LGBTIQ, les militants LGBTIQ jouissent d'une visibilité assez faible et sont assez peu entendus;
- V. considérant qu'il est nécessaire de reconnaître la valeur sociale et politique des organisations féminines et des espaces de femmes, de leur histoire et de leur travail, ainsi que de leur rôle essentiel dans la prévention de la violence sexiste et dans la promotion de l'égalité hommes-femmes, de l'autodétermination des femmes et du dialogue interculturel; qu'il n'y a pas d'intégration consciente des questions d'égalité hommes-femmes sans lieux susceptibles de favoriser l'autodétermination et l'autorité des femmes et de lutter contre la violence à l'égard des femmes;
- W. considérant que la légitimité des femmes dans la sphère politique est encore parfois contestée et que les femmes sont victimes de stéréotypes qui les découragent de s'engager en politique, un phénomène particulièrement visible chaque fois que les femmes sont moins représentées dans la politique;
- X. considérant qu'au sein de l'Union, les femmes disposent des mêmes droits politiques et civils que les hommes, mais qu'elles sont souvent confrontées à des inégalités au niveau social, sociétal ou économique;
- Y. considérant que l'égalité entre les hommes et les femmes contribue à un débat plus exhaustif et à une meilleure prise de décisions, car elle permet à tous les points de vue d'être représentés;
- Z. considérant que les institutions doivent être tenues d'éviter la ségrégation verticale et horizontale fondée sur le genre;
- AA. considérant que le Parlement est engagé depuis des années dans la promotion de l'égalité hommes-femmes et que la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres est chargée de mettre en œuvre et de renforcer l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans tous les domaines d'action;
- AB. considérant que le Parlement doit continuer de lutter contre le harcèlement sexuel et qu'il doit appliquer les mesures convenues;
- AC. considérant que le Parlement comprend différents organes chargés d'élaborer et de mettre en œuvre l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes et de promouvoir l'égalité et la diversité des genres aux échelles politique et administrative, notamment

via le groupe de haut niveau sur l'égalité des genres et la diversité, la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, le réseau d'intégration de la dimension de genre (RIDG), l'unité Égalité et diversité, le Comité pour l'égalité des chances et la diversité (COPEC), *égalité*, l'association du personnel LGBTI+ des institutions de l'Union européenne, le comité consultatif pour la prévention et la protection au travail et le groupe des coordinateurs en matière d'égalité et de diversité; qu'il n'existe toutefois pas de coordination ou de cohérence claire entre ces organes;

- AD. considérant que l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes est un processus qui, au-delà d'un engagement, demande des compétences et des connaissances spécifiques, et qui dès lors n'est efficace que s'il est accompagné d'activités de sensibilisation et de renforcement des capacités des institutions et du personnel;
- AE. considérant que le Parlement s'est déjà engagé en 2003 à adopter et à mettre en œuvre un plan d'action pour l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes, en priorité dans les travaux des commissions et des délégations, à l'aide d'outils concrets en faveur de la promotion, la sensibilisation et la mise en œuvre du principe d'intégration des questions d'égalité entre hommes et femmes dans leur travail quotidien;

Remarques générales

1. réaffirme son plein engagement en faveur de l'égalité hommes-femmes, tant dans le cadre des politiques, des initiatives et des programmes de l'Union qu'à chacun des échelons politiques, budgétaires, administratifs et décisionnels de l'Union;
2. demande qu'à l'instar du dernier CFP, le nouveau CFP s'accompagne d'une déclaration commune du Parlement, de la Commission et du Conseil, afin qu'ils s'engagent à intégrer aux procédures budgétaires annuelles applicables au CFP, le cas échéant, des éléments de réponse en matière d'égalité entre les sexes, en tenant compte de la manière dont le cadre financier global de l'Union contribue à atteindre l'objectif d'égalité entre les hommes et les femmes et garantit la prise en compte systématique de cette question;
3. appelle à nouveau la Commission européenne à présenter une véritable stratégie européenne pour l'égalité sous la forme d'une communication énonçant des objectifs clairs et, dans la mesure du possible, quantifiables, qui sera traduite dans toutes les langues officielles de l'Union en vue d'une diffusion plus large et d'une meilleure compréhension par les citoyens et les acteurs économiques et sociaux;
4. considère que le Parlement devrait instaurer et favoriser une culture de la diversité et de l'inclusion et offrir à tous un environnement de travail sûr, et que les mesures transversales visant à garantir le bien-être de l'ensemble du personnel et des députés devraient aller de pair avec des mesures ciblées pour parvenir à un équilibre hommes-femmes en matière de représentation administrative comme politique;
5. insiste sur le fait que l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes peut également impliquer d'introduire des mesures spécifiques ciblant les femmes ou les hommes afin de résoudre des inégalités persistantes ou de modifier des politiques générales afin qu'elles prennent en compte une diversité de circonstances relatives à des personnes ou à des groupes;
6. se réjouit de l'existence de figures féminines et masculines auxquelles s'identifier en

matière d'égalité hommes-femmes ainsi que les initiatives qui, tant dans l'administration du Parlement qu'au niveau politique, contribuent à l'égalité hommes-femmes et à l'égalité des chances; encourage en outre la promotion de différents rôles auxquels s'identifier pour surmonter tous types de stéréotypes de genre;

7. souligne que parvenir à l'égalité hommes-femmes n'est pas une responsabilité uniquement féminine, et que la société tout entière devrait y être associée;
8. déplore que la communication visuelle du Parlement fasse parfois appel à des stéréotypes de genre ainsi qu'à des stéréotypes liés à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre; rappelle à cet égard l'importance de la représentation et de la promotion de l'égalité hommes-femmes dans les supports de communication de tous les domaines d'action;
9. rappelle que l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes concerne les choix de politique, le processus de prise de décision, les procédures et les pratiques, ainsi que la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation; souligne dès lors qu'une évaluation générale du degré d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes au Parlement ne devrait pas prendre en compte uniquement le contenu des politiques, mais également la représentation équilibrée des hommes et des femmes dans l'administration et dans les processus de prise de décision;
10. se déclare préoccupé par le fait que les femmes soient encore faiblement représentées dans les principaux postes à responsabilités du Parlement aux niveaux politique et administratif, et que le Parlement doive veiller à ce que ces postes soient répartis de manière égale entre les hommes et les femmes;
11. déplore le manque de cohérence et de coordination entre les différents organes du Parlement chargés de veiller à l'égalité hommes-femmes et à la diversité; demande de nouveau à ce que cette coordination interne soit perfectionnée, de façon à parvenir à un degré d'intégration des questions d'égalité entre les hommes et les femmes plus élevé, notamment dans le cadre du recrutement du personnel, de l'organisation du travail, des décisions de travail et des procédures;
12. salue la décision du Parlement de rendre hommage à Simone Veil, première femme à présider une institution européenne et fervente militante des droits des femmes, notamment du droit à l'avortement légal et des droits liés à la reproduction, en donnant son nom au prix «Égalité et diversité», de façon à mettre en avant et à récompenser les bonnes pratiques et les modèles à suivre dans le domaine de l'égalité des chances au sein du secrétariat du Parlement européen; recommande de promouvoir ce prix et de le faire connaître davantage;
13. souligne l'importance du dialogue avec les acteurs extérieurs, tels que les organisations féminines de la société civile, les groupes de terrain qui défendent les droits des femmes et l'égalité des genres, les mouvements de femmes, les institutions internationales, le monde universitaire et les parlements nationaux, pour mettre au point des outils et recueillir des données; rappelle que leur mobilisation est importante pour améliorer les processus d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes dans l'Union, ainsi que pour encourager des échanges réciproques en vue de promouvoir les bonnes pratiques;

Outils d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes

14. encourage les mesures concrètes visant à garantir une véritable égalité entre les hommes et les femmes au sein du Parlement européen; souligne à cet égard que les mesures contre le harcèlement sexuel sont une priorité absolue; relève en particulier l'importance des mesures de sensibilisation et de formation;
15. salue l'adoption, en juillet 2018, des nouvelles lignes directrices pour un langage neutre du point de vue du genre, qui rendent mieux compte des évolutions linguistiques et culturelles et offrent des conseils pratiques dans toutes les langues officielles de l'Union concernant l'utilisation d'un langage inclusif et équitable du point de vue du genre; rappelle que le Parlement européen a été l'une des premières organisations internationales à adopter, en 2008, des lignes directrices multilingues pour un langage neutre du point de vue du genre; rappelle qu'il est essentiel que les lignes directrices suscitent l'adhésion générale du public, et invite tous les députés européens, ainsi que les fonctionnaires, à promouvoir et à appliquer systématiquement ces lignes directrices dans le cadre de leur travail quotidien;
16. salue le travail du RIDG et l'inclusion de représentants de la Conférence des présidents des délégations dans ce réseau, qu'il souhaite voir se développer davantage;
17. salue le fait que la plupart des commissions parlementaires ont adopté des plans d'action visant à prendre systématiquement en compte les questions d'égalité hommes-femmes dans leurs travaux, et que nombre d'entre elles ont déjà présenté ces plans d'action dans le cadre du RIDG; invite ainsi les quelques commissions qui ne l'auraient pas encore fait à faire de même; constate néanmoins l'hétérogénéité de ces plans et l'insuffisance de leur mise en œuvre; demande l'adoption d'un plan commun d'action en matière d'égalité hommes-femmes pour le Parlement européen, qui devrait contenir au moins des dispositions en faveur de la représentation équitable des hommes et des femmes dans tous les travaux parlementaires et tous les organes du Parlement, de l'introduction de la question de l'égalité hommes-femmes dans toutes ses activités et dans son organisation, ainsi que de l'utilisation d'un langage neutre du point de vue du genre dans tous ses documents; demande dès lors de modifier le règlement intérieur en conséquence;
18. déplore que la dernière réforme du règlement intérieur n'ait pas introduit de procédures de mise en œuvre de l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes;
19. salue les progrès accomplis ces dernières années en faveur de l'adoption des plans d'action en matière d'égalité hommes-femmes dans la plupart des commissions parlementaires;
20. demande une coopération plus étroite entre les commissions parlementaires afin d'intégrer véritablement la dimension du genre dans les rapports et souligne qu'il importe que toutes les commissions parlementaires respectent les compétences de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres en acceptant ses amendements visant à intégrer les questions d'égalité hommes-femmes et en collaborant sur les questions relevant de plusieurs commissions afin d'éviter les conflits de compétences;
21. rappelle l'importance d'appliquer la budgétisation sensible au genre à tous les niveaux de la procédure budgétaire; déplore l'absence de mécanismes de budgétisation sensible au genre dans les institutions de l'Union, bien que ces dernières s'y soient engagées;

demande instamment aux organes compétents du Parlement de tenir compte de la perspective hommes-femmes et d'utiliser des indicateurs de genre lors de la préparation et de l'adoption de l'état prévisionnel du Parlement européen, et tout au long de la procédure de décharge;

22. se félicite de sa résolution du 26 octobre 2017 sur la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans l'UE; souligne que le harcèlement sexuel constitue une infraction grave rarement dénoncée, une forme extrême de discrimination sexiste et l'un des plus grands obstacles à l'égalité hommes-femmes; salue la décision du Bureau, le 2 juillet 2018, de réviser le fonctionnement et le mode opératoire du comité consultatif chargé d'examiner les plaintes pour harcèlement qui concernent des députés au Parlement européen et ses procédures en la matière, d'approuver fortement l'article 6, qui prévoit la nomination de deux conseillers experts - un médecin du cabinet médical et un membre du service juridique - par le Secrétaire général, ainsi que d'ajouter aux mesures d'application du statut des députés au Parlement européen l'article 34 bis, qui traite des conséquences financières d'un cas avéré de harcèlement à l'égard d'un assistant parlementaire accrédité (APA);
23. salue les nouvelles mesures prises par le Parlement contre le harcèlement conformément aux souhaits exprimés dans sa résolution du 26 octobre 2017, et qui sont entrées en vigueur le 1^{er} septembre 2018, à savoir:
 - a) doter le comité consultatif de son propre secrétariat permanent rattaché au secrétariat du Bureau et des questeurs, avec davantage d'effectifs et du personnel spécialisé et régulièrement formé qui ne traite que de questions de harcèlement;
 - b) autoriser un deuxième représentant des APA à participer aux réunions du comité en tant que membre à part entière, afin d'élargir le quorum trop restreint et d'alléger la lourde charge de travail du représentant des APA;
 - c) veiller à ce que le règlement intérieur du Parlement (articles 11 et 166) comprenne de nouvelles sanctions en cas de harcèlement ainsi qu'un «code du comportement approprié des députés au Parlement européen dans l'exercice de leurs fonctions», à ce qu'une déclaration soit préparée puis donnée à signer à chaque député lors de sa prise de fonctions et transmise au Parlement, à ce que chaque député lise le code et confirme qu'il en respectera les principes et à ce que toutes les déclarations (signées ou non signées) soient publiées sur le site internet du Parlement;
 - d) fournir de meilleures informations aux APA sur la possibilité de prise en charge de tous leurs frais de contentieux par le Parlement et de recevoir une aide tout au long de la procédure;
24. déplore néanmoins la lenteur et l'inadéquation des progrès accomplis dans la mise en œuvre d'autres recommandations primordiales de la résolution du Parlement européen; exige que le Président et l'administration du Parlement européen accordent une attention totale et exclusive à la pleine mise en œuvre de l'ensemble des mesures requises, notamment au moyen de la feuille de route pour la période 2017-2019 sur «les mesures préventives et les mesures de soutien précoce pour traiter les conflits et le harcèlement entre députés et APA, stagiaires ou autres agents», qui devrait être révisée dès que possible de façon à inclure au moins les exigences suivantes, assorties d'un

calendrier de mise en œuvre précis:

- a) l'organisation d'une formation obligatoire pour les députés et le personnel;
 - b) la mise sur pied d'un groupe de travail d'experts externes indépendants chargé d'examiner la situation en matière de harcèlement sexuel au Parlement et le fonctionnement de ses deux comités responsables des questions de harcèlement;
 - c) le renforcement des comités anti-harcèlement par leur fusion en un seul comité de composition variable, adaptée à chaque cas, et comprenant des experts, notamment des juristes et des médecins, parmi ses membres permanents;
25. prie à cet égard la Commission de continuer à contrôler la bonne application de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil 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 travail¹, qui prévoit un renversement de la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le genre;
26. prie de nouveau le service de recherche du Parlement européen de mener régulièrement des recherches qualitatives et quantitatives détaillées sur les progrès réalisés en matière d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes au Parlement et sur le fonctionnement de la structure organisationnelle qui y est consacrée, et l'invite également à mener des évaluations de l'impact selon le genre et des analyses fondées sur le genre; demande de recueillir systématiquement et de manière régulière davantage de données et de statistiques ventilées par sexe dans le cadre des analyses d'impact des politiques et des programmes ainsi que dans le processus d'élaboration des politiques afin d'analyser la progression de l'égalité entre hommes et femmes, de dresser une carte précise des écarts entre hommes et femmes, d'évaluer les progrès ou les régressions et de guider la prise de décisions éclairées;
27. demande de nouveau à ce que tous les députés et le personnel du Parlement reçoivent une formation obligatoire sur le respect et la dignité, à tout le moins au début du nouveau mandat;
28. rappelle l'importance du renforcement de la capacité d'intégration de la question de l'égalité dans toutes les institutions de l'Union, qui requiert de veiller à ce que les formations dispensées soient sensibles au genre et que des programmes de formation spécifiques soient mis en place sur l'égalité hommes-femmes dans tous les domaines d'action; exprime son plein soutien à l'élaboration de formations ciblées et régulières à l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes, et de programmes de formation spécifiques destinés aux femmes susceptibles d'occuper des postes d'encadrement; encourage la direction générale du personnel à dispenser une formation sur l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes aux députés, aux assistants et au personnel du Parlement européen, et invite les groupes politiques du Parlement à mettre en place une formation sur le même sujet pour son personnel;
29. salue l'élaboration, par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), des outils pour des parlements sensibles à la dimension de genre, qui visent à aider le Parlement européen et les parlements nationaux et régionaux à évaluer et

¹ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

améliorer leur sensibilité aux questions d'égalité hommes-femmes; invite l'administration du Parlement et les groupes politiques à garantir la prise en compte adéquate des conclusions de cette évaluation;

30. demande à l'EIGE de communiquer régulièrement aux commissions parlementaires et à la Commission des informations destinées à souligner la perspective de l'égalité hommes-femmes dans chaque domaine d'action et de mettre à leur disposition les données et les outils qu'il a développés, notamment en matière de budgétisation sensible au genre, tels que ceux qu'il a mis à disposition sur la plateforme d'intégration de la dimension de genre, dans le cadre d'une opération plus vaste de renforcement des capacités qui s'adresserait aussi au personnel et aux assistants parlementaires;

Sur le plan politique

31. salue la nomination, en 2016, d'un rapporteur permanent sur l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes au sein du Parlement européen, et la participation active du rapporteur permanent aux travaux du groupe de haut niveau sur l'égalité des genres et la diversité; recommande donc de conserver cette fonction pour la législature 2019-2024;
32. estime que la consolidation des relations entre les institutions dans le domaine de l'intégration de la question de l'égalité hommes-femmes peut contribuer à renforcer les politiques de l'Union sensibles au genre; déplore qu'aucune coopération structurée sur l'intégration de la dimension de genre n'ait encore été établie avec d'autres partenaires institutionnels tels que la Commission, le Conseil ou l'EIGE;
33. souligne qu'il importe de renforcer la présence des personnes du sexe sous-représenté – souvent les femmes – sur les listes électorales; encourage vivement les partis politiques européens et les partis qui leur sont affiliés à veiller à ce que leurs candidats aux élections au Parlement européen en 2019 représentent les hommes et les femmes de manière équilibrée, au moyen de listes «alternées» ou d'autres méthodes équivalentes comme les listes paritaires; s'engage en faveur de l'établissement d'un rapport équilibré entre hommes et femmes à tous les niveaux;
34. demande aux groupes politiques du Parlement, en vue de la législature 2019-2024, de veiller à l'équilibre entre les hommes et les femmes dans la composition des organes gouvernant le Parlement européen et recommande dans ce but de proposer des candidats des deux sexes aux postes de président, de vice-président, de membre du Bureau et de président de commission et de délégation;
35. recommande aux groupes politiques du Parlement, en vue de la législature 2019-2024, d'élire chacun deux membres, un homme et une femme, aux postes de co-président et co-présidente du groupe;
36. encourage les groupes politiques de la législature 2019-2024 à tenir compte de l'objectif de parvenir à une représentation hommes-femmes paritaire lorsqu'ils nomment des représentants dans chaque commission et délégation, et surtout à nommer le même nombre de députés hommes et femmes en tant que membres et suppléants de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres, afin d'encourager la participation des hommes aux politiques d'égalité de genre;
37. suggère d'étudier les moyens d'instaurer un réseau de femmes qui intègre les réseaux

nationaux au sein du Parlement, car les réseaux formels ou informels renforcent non seulement les processus de travail, mais sont également un élément essentiel pour véhiculer des informations, du soutien mutuel, une assistance professionnelle et donner des modèles à suivre;

38. encourage les groupes politiques du Parlement à adopter une stratégie d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes afin de garantir que leurs propositions prennent en compte les répercussions sur les questions d'égalité hommes-femmes;
39. invite le Secrétaire général et le Bureau à appliquer à l'attribution de postes d'encadrement supérieur le même principe que celui qui régit l'attribution de postes de chef d'unité, à savoir l'obligation pour les listes restreintes de comporter trois candidats ayant le profil requis, dont au moins un de chaque sexe tout en précisant qu'à qualifications et expérience égales, la préférence devrait être donnée au sexe sous-représenté; indique que, si ces exigences ne sont pas remplies, l'offre doit être publiée de nouveau;
40. condamne fermement les propos misogynes qui se sont tenus à plusieurs reprises dans l'hémicycle; approuve les sanctions imposées par le Président du Parlement européen et confirmées par le Bureau à l'encontre d'un député dont les remarques formulées le 1^{er} mars 2017 en session plénière compromettaient la dignité des femmes; est préoccupé par la décision du Tribunal de l'Union européenne, le 31 mai 2018, d'annuler la décision du Président et du Bureau, sur la base de l'interprétation des dispositions pertinentes du règlement intérieur mais également de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme concernant l'article 10 de la convention européenne des droits de l'homme portant sur la liberté d'expression; invite instamment sa commission compétente en matière de règlement intérieur à modifier les règles applicables de façon à garantir le respect et la dignité dans l'hémicycle à tout moment et demande en particulier d'ajouter une clause exigeant des députés que, lors des débats parlementaires, ils s'abstiennent d'adopter un langage d'incitation à la haine ou discriminatoire fondé sur le sexe, la race, la couleur de peau, la nationalité, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les croyances, les opinions politiques ou d'autre nature, l'appartenance à une minorité nationale, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, et à prévoir l'application de sanctions exemplaires en cas de non-respect de ladite clause;
41. salue l'existence de formations professionnelles contre le harcèlement et les préjugés inconscients, insiste sur le fait que ces formations devraient accorder une attention particulière à l'égalité entre les genres et aux problématiques LGBTIQ et qu'elles devraient être obligatoires pour les responsables et les membres des comités de sélection, et fortement encouragées pour tous les autres membres du personnel;
42. se félicite de la publication en 2017 de la stratégie en faveur de la diversité et de l'inclusion de la Commission; exhorte le Parlement européen à tirer profit de ce bon exemple, à souscrire pleinement à la gestion de la diversité et à reconnaître et apprécier à sa juste valeur le personnel ayant différentes orientations sexuelles ou identités de genre, ainsi qu'à l'intégrer;

Sur le plan administratif

43. salue le rapport de Dimitrios Papadimoulis intitulé «L'égalité entre les hommes et les

femmes au secrétariat du Parlement européen - État des lieux et perspectives pour 2017-2019» ainsi que la feuille de route en vue de sa mise en œuvre; salue les progrès accomplis dans la mise en œuvre d'actions concrètes figurant sur la feuille de route, et la précision du calendrier relatif aux mesures spécifiques concernant l'encadrement, la formation professionnelle, la sensibilisation à l'égalité hommes-femmes, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et le suivi régulier de l'équilibre hommes-femmes au moyen de statistiques; demande à ce que ces progrès s'accélèrent, de façon à atteindre les objectifs en matière d'égalité hommes-femmes prévus pour 2019;

44. invite instamment le groupe de haut niveau sur l'égalité des genres et la diversité à procéder à une évaluation structurelle en deux ans, point par point, de la mise en œuvre de la feuille de route pour l'égalité hommes-femmes, élaborée à partir d'une présentation de la DG PERS;
45. est préoccupé par le fait que, malgré la fermeté des déclarations institutionnelles et politiques, les objectifs d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes ne sont pas formulés explicitement dans les documents relatifs au budget du Parlement européen et ne sont pas pris en compte à tous les stades du cycle budgétaire;
46. suggère à sa DG PERS de préparer un questionnaire devant être rempli, sur une base volontaire, par les femmes, en particulier les cadres intermédiaires, sur leur motivation, les obstacles professionnels qu'elles rencontrent et les possibilités qui s'offrent à elles afin de mieux comprendre les entraves qui les empêchent de se porter candidates aux postes d'encadrement supérieur;
47. salue le rapport annuel sur les ressources humaines élaboré par le Parlement;
48. rappelle qu'en ce qui concerne les mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'accord des supérieurs et, le cas échéant, l'utilisation de ces mesures à parts égales par les deux partenaires devraient être expressément encouragés; constate que la sensibilisation à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au Parlement doit être approfondie par des ateliers, des formations et des publications; souligne que les députés et le personnel du Parlement doivent être bien informés du fait que les mesures permettant d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment le congé de maternité ou de paternité, le congé parental, le congé d'aidant et les aménagements du temps de travail, aideraient à atteindre l'égalité entre les hommes et les femmes au Parlement, à encourager un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à améliorer la qualité de l'emploi et le bien-être des femmes, et auraient des répercussions à long terme sur le développement économique et social;
49. recommande à sa direction générale de la communication d'inclure une perspective plus ferme et plus active de la question de l'égalité hommes-femmes dans ses comptes rendus de l'élaboration des politiques au Parlement et, plus particulièrement, dans sa préparation de la campagne pour les élections européennes de 2019;
50. salue les progrès accomplis par le secrétariat général du Parlement en matière d'égalité hommes-femmes dans les postes d'encadrement supérieur et intermédiaire, mais constate que, malgré le fait que les fonctionnaires du Parlement sont majoritairement des femmes, celles-ci restent sous-représentées dans ces postes: fin 2017, 15,4 % des directeurs généraux, 30,4 % des directeurs et 36,2 % des chefs d'unité du secrétariat

général étaient des femmes; invite, par conséquent, à ce qu'à qualifications et expériences égales, la préférence soit donnée au sexe sous-représenté pour choisir entre plusieurs candidats;

51. demande que des connaissances ou une expérience en matière d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes soient considérées comme un atout dans ses appels à candidatures et dans la sélection du personnel;
52. invite les secrétariats des commissions parlementaires à aider leurs membres à veiller à l'équilibre entre intervenants masculins et féminins lors des audiences des commissions en proposant une liste d'experts paritaire;
53. souligne que pour effectuer de véritables progrès en matière d'égalité hommes-femmes au Parlement, il est nécessaire d'opérer une transformation culturelle, ce qui suppose une modification des mentalités et des comportements et le développement d'une culture de l'égalité au sein du secrétariat général;

o

o o

54. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.