

**Commission économique pour l'Europe****Réunion régionale d'examen « Beijing+25 »**

Genève, 29 et 30 octobre 2019

Point 9 de l'ordre du jour provisoire

Les femmes aux postes de direction : représentation des femmes**dans les processus d'élaboration de politiques et de prise de décisions****Rôle moteur des femmes dans les processus
de prise de décisions dans la région de la CEE****Note établie par le PNUD¹***Résumé*

Dans sa résolution 2018/8, le Conseil économique et social a encouragé les commissions régionales de l'Organisation des Nations Unies à entreprendre, à l'échelon régional, un examen de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, afin d'évaluer les progrès accomplis en vue d'atteindre l'objectif de l'égalité des sexes, et des corrélations avec le Programme de développement durable à l'horizon 2030. Ces examens régionaux viendront éclairer l'examen mondial auquel se livrera la Commission de la condition de la femme à sa soixante-quatrième session, en 2020. L'un des douze domaines critiques énoncés dans le Programme d'action de Beijing concerne les femmes, le pouvoir et la prise de décisions.

La présente note met l'accent sur la promotion, dans la région de la CEE, du rôle des femmes dans les processus de prise de décisions dans les sphères politique et publique et dans le secteur privé, rôle qui revêt une importance cruciale pour le développement durable.

Au cours de ces cinq dernières années, la participation des femmes aux processus de prise de décisions s'est intensifiée dans les pays de la région de la CEE, tant en politique que dans les administrations publiques et le secteur privé. Les progrès sont toutefois modestes et inégaux en fonction des pays. Certaines difficultés déjà anciennes persistent s'agissant notamment d'adopter et d'appliquer des quotas en politique et dans les conseils d'administration des entreprises, de réduire les inégalités entre les sexes pour ce qui est du financement des campagnes électorales, de remédier à la répartition inégale des tâches domestiques et des responsabilités familiales, et de lutter contre la ségrégation des emplois en fonction du sexe. Ces dernières années, les progrès sur la voie de l'égalité des sexes ont été freinés encore davantage par des difficultés émergentes telles que le rétrécissement de la

¹ La présente note a été établie par le Centre régional du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) à Istanbul, en coopération avec le Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et avec la Commission économique pour l'Europe.



marge de manœuvre budgétaire après la crise financière de 2008 et la montée des mouvements populistes et de droite qui, associées à la visibilité croissante des femmes, ont conduit à des réactions hostiles à l'égard de l'égalité des sexes et des droits des femmes. Il ressort de ce qui précède que des difficultés considérables continuent de s'opposer à une plus grande présence des femmes dans toutes les sphères de prise de décisions, alors même que leur participation est essentielle à la réalisation des objectifs de développement durable.

La présente note expose les principales tendances qui caractérisent l'accès des femmes aux fonctions législatives et politiques, ainsi que leur représentation dans les administrations publiques, le secteur de la sécurité, le pouvoir judiciaire et le secteur privé. Elle traite de la mesure dans laquelle les progrès accomplis coïncident avec les objectifs de développement durable, met en lumière les principales difficultés et se termine par des propositions d'actions prioritaires.

Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	4
II. Principales tendances observées et principaux progrès accomplis dans la région de la CEE.....	5
A. Les femmes dans la sphère politique et publique.....	5
B. Administration publique, secteur de la sécurité et pouvoir judiciaire	9
C. Secteur privé	11
III. Progrès et difficultés.....	12
A. Progrès répondant aux objectifs de développement durable	12
B. Difficultés	13
C. Domaines d'action prioritaire	17

I. Introduction

1. Donner aux femmes les moyens de prendre part aux processus de prise de décisions revêt une importance cruciale pour le développement durable. L'équilibre entre les sexes dans la prise de décisions est une question de justice, de gouvernance attentive et de respect des droits de l'homme. En outre, de plus en plus d'éléments montrent que la présence de femmes à des postes de direction en politique et dans les secteurs privé et public profite aux économies et contribue à l'avènement de sociétés inclusives.

2. Dans les pays dans lesquels le nombre de femmes élues a atteint un certain seuil, les parlements sont plus susceptibles d'adopter des dispositions législatives et des politiques sociales et économiques inclusives². Dans le secteur privé et le monde des affaires, les entreprises dans lesquelles un certain nombre de femmes occupent des postes de direction obtiennent de meilleurs résultats que celles qui sont dirigées uniquement par des hommes³.

3. Toutefois, outre les initiatives prises pour faire augmenter le nombre de femmes aux hautes fonctions, les mesures visant à renforcer la capacité de décisions des femmes et à amplifier les effets de leur présence à des postes de décision contribuent considérablement à l'amélioration de la condition de la femme et à l'équilibre entre les sexes, non seulement pour ce qui est de la représentation mais aussi de la dynamique du pouvoir au sein de la société^{4, 5}.

4. La participation des femmes à la prise de décisions est donc indispensable pour parvenir à l'égalité des sexes et à l'avancement de toutes les femmes et de toutes les filles, ainsi que pour atteindre les objectifs de développement durable.

5. Les femmes restent néanmoins sous-représentées aux postes de décisions en politique et dans les administrations publiques, le secteur privé et les milieux universitaires, et leur influence sur l'élaboration des politiques est inégale. Parmi les difficultés persistantes, on peut notamment citer les obstacles à l'adoption et à l'application de quotas en politique et dans les conseils d'administration des entreprises, les inégalités entre les sexes pour ce qui est du financement des campagnes électorales, la répartition inégale des tâches domestiques et des responsabilités familiales, et la ségrégation des emplois en fonction du sexe. Ces dernières années, les progrès ont été freinés encore davantage par le rétrécissement de la marge de manœuvre budgétaire après la crise financière de 2008 et par la montée des mouvements populistes et de droite qui, associés à la visibilité croissante des femmes dans les processus décisionnels, ont conduit à des réactions hostiles à l'égard de l'égalité des sexes et des droits des femmes.

6. Si l'on veut parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes, il est nécessaire que de vastes coalitions se créent entre les défenseurs de l'égalité des sexes, les agents de l'État à tous les niveaux et les représentants de la société civile, des partis politiques, du secteur privé et des organisations internationales. Ces coalitions sont un signe positif de maturité politique et de gouvernance démocratique. Dans la région, certains exemples prouvent qu'elles peuvent être particulièrement efficaces lorsqu'elles contribuent à ce que les parlements adoptent des lois qui tiennent compte des questions de genre, allouent des fonds à l'application de ces lois, suivent les résultats obtenus et fassent comprendre aux autres parties prenantes que l'égalité des sexes doit être une priorité. Pour que l'égalité des sexes progresse et que les normes culturelles et les mentalités évoluent, il est essentiel de faire

² Asiedu, E., C. Branstetter, N. Gaekwad-Babulal, et N. Malokele (2018), "The Effect of Women's Representation in Parliament and the Passing of Gender-Sensitive Policies", document présenté lors de la réunion de 2018 de l'American Economic Association, à Philadelphie.

³ Wiley, C. et M. Monllor-Tormos (2018), "Board Gender Diversity in the STEM&F Sectors: The Critical Mass Required to Drive Firm Performance", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, vol. 25 (3), p. 290 à 308.

⁴ Raum, N. C. (2005), "Gender Equality and Political Representation: A Nordic Comparison", *West European Politics*, vol. 28 (4), p. 872 à 897.

⁵ Dahlerup, D. (2001), "Women in Political Decision making: From Critical Mass to Critical Acts in Scandinavia", dans *Gender, Peace and Conflict*, dir. publ. Skjelsbæk, I. et D. Smith, Sage Publications.

appel aux acteurs indispensables que sont les parlements et leurs comités et groupes de femmes, et de mobiliser de vastes coalitions civiles.

7. La présente note expose les grandes tendances du rôle moteur des femmes dans les processus de prise de décisions dans les 56 pays de la région de la Commission économique pour l'Europe (CEE)⁶, ainsi que les principaux faits nouveaux, en particulier les changements intervenus depuis 2013.

8. La note recense tout d'abord les grandes tendances observées dans la région de la CEE en ce qui concerne la participation des femmes, élues ou non, à la prise de décisions dans le contexte des instances politiques ou publiques ou dans le secteur privé. Elle expose une analyse des progrès réalisés ces cinq dernières années et met l'accent sur les domaines qui présentent les principales difficultés. Y sont ensuite énumérées les mesures à prendre en priorité pour soutenir et accélérer les progrès accomplis sur la voie de l'égalité des sexes dans la prise de décisions.

II. Principales tendances observées et principaux progrès accomplis dans la région de la CEE

A. Les femmes dans la sphère politique et publique

9. La présence de femmes élues à des postes de la fonction publique est un point de départ stratégique et important qui peut contribuer à ce que les programmes d'action économiques et sociaux nouvellement élaborés tiennent compte des questions de genre, et ce, pour tout un éventail de priorités de développement. L'argument principal est le suivant : les autorités publiques sont plus attentives aux besoins des populations et plus efficaces lorsque la composition des instances de l'État reflète celle de la société.

10. Plusieurs pays de la région de la CEE ont pris des mesures importantes pour faire en sorte que davantage de femmes occupent des postes de la fonction publique et pour renforcer leurs capacités en tant que représentantes élues. Ils ont notamment mis en place des règles et procédures qui tiennent compte des questions de genre dans les parlements, des mesures temporaires spéciales, y compris des quotas et des mesures de parité, des modèles de renforcement intensif des capacités pour les femmes, des réseaux de femmes et des cadres législatifs en faveur de l'égalité des sexes⁷.

11. En août 2019, 14 des 56 pays de la CEE avaient à leur tête une femme : Allemagne (chef de gouvernement), Autriche (chef de gouvernement), Canada (chef d'État), Croatie (chef d'État), Danemark (chef d'État et chef de gouvernement), Estonie (chef d'État), Géorgie (chef d'État), Islande (chef de gouvernement), Norvège (chef de gouvernement), République de Moldova (chef de gouvernement), Roumanie (chef de gouvernement), Royaume-Uni (chef d'État), Serbie (chef de gouvernement), et Slovaquie (chef d'État).

12. En 2019, seuls 14 des pays de la CEE comptaient plus de 30 % de ministres femmes et seuls 5 en comptaient plus de 50 %. Il n'y avait aucune ministre en Lituanie et en Azerbaïdjan, tandis qu'en Espagne, 64,7 % des ministres étaient des femmes⁸. La proportion de ministres femmes était la plus basse dans les pays du sud du Caucase, d'Asie centrale et de l'ouest de la Communauté d'États indépendants, et la plus haute dans les pays nordiques. Entre 2013 et 2018, le nombre de ministres femmes dans les pays de la CEE n'a augmenté en moyenne que de cinq points de pourcentage, passant de 21 à 26 %⁹.

13. Certains pays, en particulier ceux des Balkans occidentaux et d'Europe orientale, ont enregistré des hausses considérables. En Albanie, le gouvernement comptait plus de

⁶ Étendue géographique de la CEE, États membres et représentants des États membres <http://www.unece.org/fr/info/about-unece/mission/etendue-geographique.html>.

⁷ PNUD (2016), "Strengthening Women's Political Participation: An Analysis of the Impact of Women's Parliamentary Networks in Europe and Central Asia".

⁸ Forum économique mondial (2018), *The Global Gender Report* ; Union interparlementaire (UIP)/ONU (2019).

⁹ UIP (2019), Carte « Femmes en politiques : 2019 » de l'UIP et d'ONU-Femmes.

femmes que d'hommes, passant de seulement 7 % de femmes en 2013 à 53,3 % en 2019. En Estonie, la part de ministres femmes s'est accrue de 8 à 35,7 %. Dans d'autres pays en revanche, la courbe de progression a stagné ou s'est même inversée. Ainsi, au Kazakhstan, la part des femmes dans le gouvernement est tombée, passant de 16 à 5,6 % entre 2013 et 2019, tandis qu'elle a chuté de 17 points de pourcentage en Belgique (de 42 à 25 %).

14. Il existe d'importantes différences entre les sexes s'agissant des portefeuilles ministériels, les femmes étant plus susceptibles de se voir confier la santé, l'éducation ou les affaires sociales et les hommes les affaires étrangères, l'intérieur, la défense ou la justice¹⁰. Par exemple, en juillet 2019, une femme était à la tête du Ministère de la défense dans seulement huit pays (Albanie, Allemagne, Danemark, Espagne, France, Italie, Macédoine du Nord et Pays-Bas).

15. En ce qui concerne la part de femmes dans les parlements nationaux en 2019, elle allait de 12 % au Liechtenstein et à Malte à 50 % en Andorre. Entre 2013 et 2019, cette proportion a augmenté dans au moins 42 pays de la région de la CEE, même si la moyenne globale n'a progressé que de quatre points de pourcentage, passant de 24 à 28 %¹¹. Seuls 20 pays ont atteint ou dépassé les 30 % de femmes, alors qu'il s'agit de l'objectif minimum convenu à l'échelle internationale en 1990 et réaffirmé dans le Programme d'action de Beijing en 1995 puis dans les objectifs de développement durable¹².

16. Dans certains pays, les mesures temporaires spéciales ont eu des effets positifs notables. Ainsi, en Serbie, 38 % des parlementaires étaient des femmes en 2019, contre 22 % dix ans plus tôt. Cette hausse résulte de l'adoption, respectivement en 2004 et en 2011, de dispositions législatives fixant des quotas pour les élections et d'une règle de classement selon laquelle au moins un tiers des candidats doit être du sexe le moins représenté¹³. En Arménie, sous l'effet de réformes similaires, la proportion de femmes au sein du parlement a été multipliée par trois en dix ans (de 8 à 24 %)¹⁴. En Ukraine, le nombre de députées élues lors des dernières élections législatives est le plus élevé de l'histoire du pays, la part de femmes au parlement étant passée de 12 % en 2014 à 20 % en 2019. Il est à prévoir que le nouveau Code électoral de 2019, qui introduit un système proportionnel avec des listes ouvertes et un quota de 40 % de femmes, renforce encore cette tendance.

17. La représentation des femmes au parlement reste cependant faible dans certains pays alors que ceux-ci ont engagé des réformes importantes en matière de gouvernance. C'est le cas de la Géorgie, où la part des femmes parlementaires est de 15 %. Il convient de noter qu'outre Malte et le Liechtenstein, trois autres pays de l'Union européenne (UE) – Chypre, la Grèce et la Hongrie – comptent moins de 20 % de femmes dans leurs parlements respectifs. La faiblesse de la représentation des femmes observée parmi les pays membres de l'UE met en relief le fait que les systèmes de quotas ne suffisent pas toujours à eux seuls à accroître le nombre de femmes dans les parlements¹⁵.

18. Par ailleurs, plusieurs autres pays ont enregistré une inversion des tendances. C'est par exemple le cas de l'Ouzbékistan, où la part de femmes parlementaires a diminué, passant de 22 à 16 % entre 2013 et 2019, et du Kirghizistan, où elle est passée de 23 à 19 %. À l'échelle de l'UE, la proportion de femmes a baissé dans neuf pays, les plus grands reculs ayant été observés en Slovaquie (de 32 à 24 %) et aux Pays-Bas (de 39 à 31 %).

19. Dans plusieurs pays, l'évolution de la représentation des femmes dans les instances législatives s'est accompagnée de l'adoption d'approches novatrices visant à faire progresser les initiatives qui tiennent compte des questions de genre. La création de réseaux de femmes parlementaires est l'une de ces approches. Ces réseaux ont œuvré de manière

¹⁰ Service de recherche du Parlement européen (EPRS) (2019), « Women in Politics in the EU: State of Play ».

¹¹ UIP (2019a), « Les femmes au parlement en 2018 : regard sur l'année écoulée ».

¹² UIP (2019), « Pourcentage de femmes dans les parlements nationaux ». Classement au 1^{er} juin 2019.

¹³ Nacevska, E. et S. Lokar (2017), « The Effectiveness of Gender Quotas in Macedonia, Serbia and Croatia », *Teorija in Praksa*, Janvier, p. 394 à 412.

¹⁴ Gender Quotas Database (2019).

¹⁵ Nacevska et Lokar (2017).

concrète en plaidant en faveur d'une représentation égale des femmes et des hommes aux fonctions électives au moyen de mesures temporaires spéciales, en sensibilisant le public aux questions de politique générale, en facilitant la coopération et l'entente entre partis à propos des priorités législatives et en encourageant l'adoption de réformes législatives qui prennent en considération les différences entre les sexes.

20. Par exemple, en Finlande, des femmes parlementaires ont formé un réseau au sein duquel elles peuvent discuter de questions politiques qui concernent les femmes, et ce, quel que soit le parti auquel elles appartiennent. Le réseau, dont les activités sont coordonnées par le Comité pour l'emploi et l'égalité, s'emploie à parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes et à promouvoir les droits des femmes et veille à ce que les questions de genre soient prises en compte dans les travaux législatifs. Il coopère en outre avec des femmes parlementaires venant d'autres pays¹⁶.

21. Au Kirghizistan, une vaste campagne de mobilisation menée par un groupe informel de députées a abouti à l'adoption, en 2015, d'un projet de loi sur les droits en matière de procréation, à l'introduction, en 2016, de sanctions en cas de mariages religieux d'enfants et à l'adoption d'un projet de loi sur la prévention des violences familiales. En Serbie, le réseau des femmes parlementaires a réussi à faire adopter plusieurs textes législatifs sur l'égalité des sexes, parmi lesquels des modifications de la loi sur la police qui concernent la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence familiale et des dispositions qui tiennent compte des questions de genre dans la loi budgétaire de 2016¹⁷. De la même manière, le Réseau politique des femmes monténégrines, créé en novembre 2017, a joué un rôle déterminant s'agissant de promouvoir l'adoption de mesures législatives qui visent à faire progresser l'égalité des sexes (voir encadré 1).

Encadré 1

Le Réseau politique des femmes monténégrines

Fruit d'une démarche à long terme d'avancement politique des femmes, le Réseau politique des femmes monténégrines a été créé en novembre 2017. Il est financé par l'UE et bénéficie de l'appui du PNUD et du Ministère monténégrin des droits de l'homme et des minorités*. Il regroupe des femmes issues de 16 partis politiques qui ont décidé d'unir leurs forces en vue d'améliorer la condition de la femme dans la société, d'augmenter le nombre de femmes occupant des postes de décision et de parvenir à la pleine égalité entre les femmes et les hommes.

Le Réseau politique des femmes monténégrines est plus qu'un simple réseau de défense et de promotion des droits des femmes. Dans un contexte démocratique fragile marqué par des bouleversements politiques et des changements fréquents dans les mandats des personnalités politiques, le fait que des femmes de tous horizons politiques agissent de concert pour atteindre des objectifs communs a dessiné une nouvelle tendance en matière de culture et de dialogue politiques dans le pays. Depuis sa création il y a deux ans, le Réseau regroupe des personnes qui sont devenues des figures politiques, apparaissent souvent à la télévision et communiquent avec le public sur les médias sociaux.

La réussite du Réseau réside en partie dans le fait qu'il réunit autour de thèmes précis une équipe de base composée de formateurs et de spécialistes des questions de genre. Ces thèmes sont d'intérêt commun et les membres du Réseau s'accordent au moins sur leur caractère prioritaire et sur le résultat souhaité des initiatives mises en place dans ce cadre. Les stratégies portant sur la manière d'atteindre les objectifs sont examinées et adoptées par le Réseau.

¹⁶ Parlement finlandais (2019), "Networks, friendship groups and cooperation groups".

¹⁷ PNUD (2016), "Strengthening Women's Political Participation: An Analysis of the Impact of Women's Parliamentary Networks in Europe and Central Asia".

Voici quelques exemples des avancées récemment obtenues par le Réseau politique des femmes monténégrines :

- Adoption d'une modification du Code pénal visant rendre la définition du viol conforme à celle énoncée dans la Convention d'Istanbul (à savoir qu'est dorénavant considéré comme viol tout acte sexuel non consenti, ce qui inclut le viol conjugal) ;
- Mise en chantier de la modification de la loi sur la protection contre les violences familiales, afin de mieux protéger les survivants et de renforcer l'action de l'État face à la violence fondée sur le genre ;
- Modification de la législation électorale en vue d'augmenter les quotas et d'intensifier la participation des femmes à la vie politique, et octroi de ressources financières aux partis politiques qui comptent davantage de femmes élues ;
- Prévision, dans les budgets pour 2019, de subventions pour l'entrepreneuriat féminin d'un montant total de 176 000 euros grâce à des campagnes menées auprès de 16 municipalités ;
- Lancement de dialogues stratégiques entre des dirigeants politiques et des militants de la société civile dans les Balkans occidentaux afin qu'ils unissent leurs forces pour lutter contre la tendance actuelle de rejet des droits des femmes.

* Le programme intitulé « Soutien aux politiques de lutte contre la discrimination et d'égalité des sexes » est mis en œuvre par le PNUD au Monténégro en partenariat avec le Ministère des droits de l'homme et des minorités du Gouvernement monténégrin et bénéficie de l'appui financier de la délégation de l'UE au Monténégro.

22. Lorsque les réseaux de femmes parlementaires n'ont pas le pouvoir d'amorcer ou d'établir un projet de loi, ils peuvent influencer sur la législation par d'autres moyens, notamment en formant des blocs électoraux. Ainsi, un bloc composé de 40 membres du Groupe des femmes de l'Assemblée du Kosovo¹⁸ a mis à profit son importance numérique pour peser sur l'adoption de certaines dispositions législatives¹⁹.

23. La représentation des femmes à l'échelle nationale peut être déterminante pour l'élaboration des politiques nationales, mais c'est leur participation aux processus locaux de prise de décisions qui permet la formulation de solutions adaptées aux problèmes propres à certaines communautés, la protection sociale des groupes vulnérables, la fourniture de services sociaux de base et la lutte contre la marginalisation et l'exclusion. Autre point important, en encourageant les femmes à jouer un rôle moteur au niveau local, on peut renforcer leurs capacités de mobilisation et contribuer à ce que, par la suite, elles soient mieux représentées et plus engagées à l'échelle nationale. Créée au titre du Pacte de stabilité, l'Équipe spéciale pour l'égalité des sexes a lancé l'initiative "Women Mayors Link" (Relier les femmes maires) dans 12 pays d'Europe du Sud-Est. Cette initiative vise à renforcer les capacités des femmes dans les processus locaux de prise de décisions en développant leurs compétences de direction, en favorisant la coopération entre les femmes maires et les réseaux locaux de femmes en vue de la conception de projets qui visent à améliorer la qualité de vie des femmes et en facilitant l'échange des bonnes pratiques²⁰.

24. Force est de constater que les progrès concernant la représentation des femmes dans les conseils municipaux et les autres instances dirigeantes locales ont été modestes dans l'ensemble de la région de la CEE. Ainsi, la proportion moyenne de femmes dans les conseils municipaux des 14 pays pour lesquels des données sont disponibles est passée de 26 à 28 % seulement entre 2011 et 2015 (dernière année disponible)²¹. La part de femmes dépassait 30 % dans seulement 5 de ces 14 pays et elle n'était que de 2 % en Israël.

¹⁸ S/RES/1244 (1999).

¹⁹ Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE) (2013), "A Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region".

²⁰ Conseil de l'Europe (2014), "Women & Political Representation: Handbook on Increasing Women's Political Participation in Georgia".

²¹ Statistiques générées de la CEE (2019).

S'agissant des pays de l'UE et de la Turquie en 2019, la proportion de femmes dans les instances dirigeantes locales allait de seulement 10,7 % en Turquie à 46,5 % en Irlande, la Suède et la France étant les deux seuls autres pays à compter au moins 40 % de femmes dans les conseils municipaux²².

B. Administration publique, secteur de la sécurité et pouvoir judiciaire

25. La mise en œuvre des politiques aux niveaux national et local relève de la compétence des fonctionnaires de l'administration publique²³. De manière générale, les femmes sont bien représentées dans le secteur public, puisqu'elles comptaient pour plus de la moitié des employés dans au moins 22 pays de la région en 2017²⁴.

26. Toutefois, le taux de participation des femmes est plus faible aux niveaux de décision les plus élevés. En 2017, parmi les 11 pays pour lesquels des données sont disponibles, la proportion de femmes était supérieure à 30 % dans 10 pays et à 50 % dans 4 pays seulement.

27. Outre le plafond de verre, l'existence de « parois de verre », qui représentent des formes plus larges de ségrégation sectorielle en fonction du sexe, se fait également jour dans l'administration publique. Ces formes de ségrégation sont en partie la conséquence des choix de spécialisation stéréotypés effectués dans l'enseignement supérieur. Elles découlent également du fait que ce sont les femmes qui effectuent la plupart des soins et travaux domestiques, ce qui les incite à se tourner vers des professions moins bien rémunérées offrant une plus grande flexibilité. Cela explique la surreprésentation des femmes dans les postes de direction de certains secteurs non institutionnalisés, tels que la santé, l'éducation et la culture. Les femmes sont toutefois sous-représentées parmi les responsables d'universités ainsi, en 2017, la part de femmes s'établissait en moyenne à 17 % dans les pays de la CEE. Cette moyenne est restée inchangée entre 2013 et 2017, mais il existe des variations considérables d'un pays à l'autre. En 2017, la proportion de femmes allait de 0 % en Estonie à 33 % en Suisse.

28. Dans les secteurs de la sécurité et de la défense, généralement dominés par les hommes, ainsi que dans le domaine de la consolidation de la paix, la participation des femmes a été limitée, mais des progrès ont été enregistrés dans certains pays. Dans les pays de la CEE, les femmes représentaient en moyenne 18,8 % des effectifs de police en 2017, la proportion allant de 6,2 % en Turquie à 38,6 % en Lituanie. Parmi les 18 pays pour lesquels des données sont disponibles, 14 ont enregistré une hausse entre 2013 et 2017. Dans certains d'entre eux, la proportion de femmes a même augmenté de manière significative. À titre d'exemple, entre 2013 et 2017, la part de femmes dans les forces de police est passée de 21,5 à 32 % en Israël, et de 32,5 à 38,6 % en Lituanie.

29. En 2017, les femmes constituaient seulement 10,9 % de l'effectif total des forces armées de l'OTAN, bien que presque tous les États membres de l'OTAN aient ouvert l'ensemble des postes militaires aux femmes depuis 2016²⁵. En outre, peu de progrès ont été faits en ce qui concerne la prise en considération des questions de genre dans le cadre des opérations militaires²⁶.

30. Les femmes en uniforme continuent de subir la discrimination et le harcèlement, de se heurter à des cultures institutionnelles dominées par les hommes, d'être écartées des promotions et des activités de formation, et de ne pas avoir accès à des installations, des

²² EPRS (2019).

²³ PNUD (2014), "Gender Equality in Public Administration: Snapshot of Eastern Europe and Central Asia".

²⁴ Sauf indication contraire, les données figurant dans la présente section sont tirées des statistiques genrées de la CEE (2019).

²⁵ OTAN (2016), "Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives".

²⁶ OSCE (2018), "Gender in Military Operations: Guidance for Military Personnel Working at the Tactical Level in Peace Support Operations".

uniformes et des équipements qui conviennent à la fois aux femmes et aux hommes. Toutefois, la solide plateforme régionale de mécanismes de promotion de l'égalité des sexes au sein de l'armée mise en place par les ministères de la défense de certains États des Balkans occidentaux a permis d'accomplir des progrès significatifs dans ce domaine. Ces mécanismes ont aidé à promouvoir l'égalité des sexes, à modifier les politiques et à créer un environnement de travail plus propice à l'évolution professionnelle des femmes dans l'armée. Le Réseau régional de formateurs pour les questions d'égalité des sexes a dispensé une formation à plus de 4 700 membres du personnel des forces armées et des différents ministères de la défense dans les Balkans occidentaux²⁷. L'action menée par des policières en Europe du Sud-Est pour promouvoir l'égalité des sexes dans les services de police (voir encadré 2) illustre également les progrès faits dans ce domaine.

Encadré 2

Le Réseau de femmes policières de l'Europe du Sud-Est

Le Réseau des femmes policières de l'Europe du Sud-Est* a été créé en 2012 en vue de promouvoir l'égalité des sexes dans les services de police de cette sous-région. Il a été établi sous l'égide de l'Association des chefs de Police d'Europe du Sud-Est. En Bosnie-Herzégovine, deux associations de femmes policières s'emploient activement à promouvoir l'égalité des sexes dans la police.

Ces organismes permettent de créer des réseaux ainsi que de partager des expériences et des connaissances et de promouvoir l'application des Lignes directrices pour l'intégration des questions d'égalité des sexes dans la police, en particulier en ce qui concerne le recrutement, la sélection et l'évolution professionnelle des femmes au sein des services de police. Ces lignes directrices proposent des mesures simples et peu coûteuses visant à aider les services de police à attirer et à maintenir en poste davantage de femmes qualifiées ainsi qu'à promouvoir l'égalité des sexes.

Les organismes œuvrant en Bosnie-Herzégovine ont obtenu que les services de polices spécialisés acceptent les femmes, fait en sorte que le programme d'enseignement sur la violence fondée sur le genre soit dispensé à l'école de police, veillé à promouvoir la profession de policier auprès des jeunes femmes et contribué à sensibiliser les policiers aux questions relatives à l'égalité des sexes.

* Mis en place avec l'appui du PNUD et du Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères. Le Centre aide à renforcer les capacités des parties prenantes nationales et régionales en vue de réduire la prolifération et le détournement d'armes légères et de petit calibre en Europe du Sud-Est et en Europe de l'Est. Il exerce ses activités en vertu du mandat qui lui a été confié par le PNUD et le Conseil de coopération régionale. Voir <http://www.seesac.org/Gender-in-Security-Sector-Reform/v>.

31. Le contrôle des armes légères et de petit calibre dans les Balkans occidentaux est un autre domaine dans lequel des progrès ont été accomplis²⁸. Les femmes comptent pour 14 à 29 % des membres des commissions de contrôle et président une commission sur six. Grâce à la participation des femmes et à l'exécution du programme « Gender Coach » à l'intention des présidents de commissions sur les armes légères et de petit calibre, les questions d'égalité des sexes ont été prises en considération dans les lignes directrices élaborées en

²⁷ En coopération avec les Ministères de la défense et les Forces armées de Bosnie-Herzégovine, du Monténégro, de Macédoine du Nord et de Serbie, le Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères, relevant du PNUD, a exécuté un projet régional visant à renforcer la coopération régionale aux fins de l'intégration des questions d'égalité des sexes dans la réforme du secteur de la sécurité au sein des Balkans occidentaux ("Gender Equality in the Military") de 2012 à 2016.

²⁸ PNUD/Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères (2016), "Gender and SALW in South East Europe". Le Centre de documentation d'Europe du Sud-Est et de l'Est sur la lutte contre la prolifération des armes légères aide à renforcer les capacités des parties prenantes nationales et régionales en vue de réduire la prolifération et le détournement d'armes légères et de petit calibre en Europe du Sud-Est et en Europe de l'Est.

2018 pour guider le contrôle de ces armes dans les Balkans occidentaux²⁹. Ces lignes directrices énoncent des mesures permettant d'accroître la participation des femmes au contrôle des armes légères et de petit calibre et à la lutte contre l'utilisation des armes à feu dans la violence familiale.

32. Le nombre de médiatrices exerçant dans les pays de la CEE est également resté faible, mais plusieurs réseaux de médiatrices ont été créés dans la région et davantage de femmes se sont engagées dans des processus de paix au cours de ces cinq dernières années³⁰. Par exemple, en 2015, la Suède a créé le Réseau suédois des médiatrices, qui a été intégré au Réseau nordique de médiation et qui est composé de femmes occupant des postes de responsabilité et ayant une expérience dans les domaines de la consolidation de la paix, de la diplomatie et des processus politiques³¹. Ces dernières années, quelque 35 pays de la région ont élaboré des plans d'action nationaux pour la mise en œuvre la résolution 1325 du Conseil de sécurité et plusieurs d'entre eux établissent actuellement leur deuxième ou troisième plan d'action. Les pays ayant le plus récemment adopté leur premier plan d'action national pour la mise en œuvre de cette résolution sont l'Albanie et l'Arménie.

33. Le taux de représentation des femmes dans les instances judiciaires des pays de la CEE est, pour sa part, comparable à celui des hommes³². Sur les 39 pays pour lesquels on dispose des données les plus récentes (2016-2018), la proportion de femmes parmi les juges était supérieure à 30 % dans cinq pays et à 50 % dans 23 autres. Cette proportion variait de 12 % en Azerbaïdjan à 79 % en Lettonie. Il est important de noter que les pays dans lesquels la proportion de femmes est relativement faible ont enregistré des progrès. En Irlande, par exemple, la proportion de femmes juges est passée de 28 % en 2013 à 36 % en 2018.

34. Néanmoins, la représentation des femmes dans les cours constitutionnelles est généralement beaucoup plus faible, ce qui fait encore une fois apparaître l'existence d'un plafond de verre. En 2017, sur les 30 pays pour lesquels des données sont disponibles, la proportion de femmes dépassait 30 % dans 17 pays et aucun n'avait atteint la barre des 50 %. L'augmentation moyenne d'environ 26 % à 31 % enregistrée entre 2011-2013 et 2015-2017 cache toutefois des écarts considérables.

35. En Bulgarie, parmi les 12 magistrats que compte la Cour constitutionnelle, le nombre de femmes est passé de trois à cinq entre 2013 et 2017. En Italie, sur les 15 magistrats de la Cour constitutionnelle, le nombre de femmes est passé d'une seule à trois. En revanche, en Tchéquie, le nombre de femmes juges à la Cour constitutionnelle, qui est composée de 15 membres, est passé de cinq à deux.

C. Secteur privé

36. Pour inverser la tendance, la participation accrue des femmes à l'élaboration et à l'application des politiques publiques et des textes législatifs doit aller de pair avec leur participation à la prise de décisions dans le milieu des affaires et, plus généralement, dans le secteur privé.

37. Selon une étude récente qui portait sur 44 pays, 36 d'entre eux avaient amélioré la représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises depuis 2012. L'étude a révélé que la proportion de femmes siégeant dans des conseils d'administration était de 18,5 %, en moyenne, au niveau mondial et s'élevait à 8,5 % en Europe orientale en 2016, contre 7,9 % en 2012³³.

38. Une autre étude, qui portait sur plus de 60 pays, a fait apparaître que la moyenne des sièges occupés par des femmes au sein des conseils d'administration au niveau mondial en 2016 était de 15 %, ce qui représentait une légère hausse de 3 % par rapport au taux

²⁹ Voir www.seesac.org/News_1/A-plan-for-a-safer-future/.

³⁰ ONU-Femmes (2015), "Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace".

³¹ Administration publique suédoise (2019), Sweden's Report on Beijing +25".

³² Statistiques genrées de la CEE (2019).

³³ EgonZehnder (2016), "Global Board Diversity Analysis".

enregistré en 2014. Dans les pays d'Europe orientale, le taux correspondant s'établissait à 13,5 %. Ce taux atteignait 23 % dans les pays de l'UE ayant fait l'objet de cette étude et la France et la Suède (avec, respectivement, 37 % et 36 %) étaient les plus proches de l'objectif de 40 % fixé pour 2020 par la directive de la Commission européenne sur la promotion de la parité dans les conseils d'administration des entreprises³⁴. En 2017, toutes les entreprises basées en France, en Italie et en Norvège comptaient au moins trois femmes au sein de leur conseil d'administration³⁵. Ce chiffre représente un seuil critique à partir duquel des effets positifs sur les résultats financiers d'une entreprise sont constatés³⁶.

39. Le nombre de femmes occupant des postes de direction a également légèrement augmenté dans la région de la CEE. Les pays d'Europe orientale et d'Asie centrale arrivent en première place pour ce qui est de la représentation des femmes dans les directions d'entreprise. En effet, 19,9 % des entreprises de cette sous-région comptaient des femmes au sein de leur direction en 2016 et ce taux atteignaient jusqu'à 32 % au Bélarus et en Géorgie. En 2016, le pourcentage de femmes occupant un poste de direction au sein des pays de l'UE s'établissait à 5,6 % contre 3,3 % en 2012, tandis que la moyenne mondiale était de 18,6 %³⁷.

40. La surreprésentation des femmes dans les fonctions d'appui à la direction, notamment aux postes de chargées des ressources humaines, de la communication et des relations publiques, fait toutefois apparaître une tendance générale à la ségrégation des emplois en fonction du sexe. Comme les femmes sont cantonnées à des fonctions qui ont moins de retentissement dans l'entreprise, il leur est plus difficile d'accéder à des postes de cadre supérieur³⁸.

41. La création d'entreprise est un autre indicateur important de la représentation équitable des sexes dans les processus décisionnels. D'après les Enquêtes sur les entreprises de la Banque mondiale, qui portent sur 27 pays d'Europe orientale et d'Asie centrale, la proportion de femmes propriétaires ou copropriétaires d'entreprise varie de 5 % en Azerbaïdjan à 98 % au Kirghizistan. Au cours des cinq dernières années, ces pays sont parvenus à élever quelque peu la part des femmes propriétaires d'entreprises. Le nombre de pays dans lesquels au moins 30 % des entreprises étaient entièrement ou en partie détenues par des femmes est passé de 20 pour la période 2013-2015 à 25 pour la période 2017-2018. Le nombre de pays dans lesquels la part des entreprises détenues entièrement ou en partie par des femmes atteignait 50 % est quant à lui passé de seulement 2 à 12³⁹.

III. Progrès et difficultés

A. Progrès répondant aux objectifs de développement durable

42. La participation égale des femmes et des hommes, notamment à la prise de décisions, est nécessaire pour garantir une gouvernance inclusive et axée sur la promotion de l'égalité des sexes. Afin de réduire les inégalités, de mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes, de restaurer la confiance dans les institutions publiques et d'assurer la pérennité et la réactivité des politiques publiques, il est indispensable de remédier aux disparités entre les sexes en politique et dans les secteurs public et privé. En améliorant la participation des femmes à la prise de décisions, les pays

³⁴ Deloitte Global Center for Corporate Governance (2017), "Women in the Boardroom: A Global Perspective, Fifth Edition", décembre.

³⁵ Eastman, M. T. (2017), "Women on Boards : Progress Report 2017" MSCI, décembre.

³⁶ Wiley, C. et M. Monllor-Tormos (2018), "Board Gender Diversity in the STEM&F Sectors: The Critical Mass Required to Drive Firm Performance", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 25(3), p. 290 à 308.

³⁷ Organisation internationale du Travail (2018), "Women in Business and Management: Gaining Momentum in Eastern Europe and Central Asia". Rapport régional, Bureau des activités pour les employeurs, Genève, p. 19.

³⁸ Grant Thornton (2016), "Women in Business: Turning Promise Into Practice". Grant Thornton International Business Report. Londres.

³⁹ Base de données de la Banque mondiale sur les statistiques genrées (2019).

peuvent progresser dans la réalisation de la vision du Programme 2030 et des objectifs de développement durable.

43. Pour assurer la mise en œuvre du Programme 2030, y compris les objectifs visant à garantir l'égalité des sexes et la participation des femmes aux processus décisionnels, il est essentiel de mettre fin à la discrimination à l'égard des femmes et des filles (cible 5.1 des objectifs de développement durable), d'éliminer la violence et l'exploitation des femmes et des filles (cible 5.2) et d'adopter des politiques et des dispositions législatives applicables en faveur de l'égalité des sexes (cible 5.c).

44. La cible 5.5 vise expressément à garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique. Les indicateurs correspondants sont la proportion de sièges occupés par des femmes dans les parlements nationaux (5.5.1 a)) et dans les administrations locales (5.5.1 b)) et la proportion de femmes occupant des postes de direction (5.5.2).

45. Par rapport au reste du monde, les pays d'Europe occidentale (notamment les pays nordiques, l'Europe du Sud et, entre autres, l'Allemagne, la France et la Belgique) ont tendance à obtenir de bons résultats en ce qui concerne les trois indicateurs se rapportant à la cible 5.5. Les pays d'Europe orientale et des Balkans n'ont pas obtenu d'aussi bons résultats⁴⁰.

46. Parallèlement à l'amélioration de la participation des femmes à la prise de décisions, il convient également de mettre en place des institutions efficaces, responsables et transparentes à tous les niveaux (cible 16.6) et de faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions (cible 16.7). Les indicateurs correspondant à ces objectifs sont la répartition des postes dans les institutions publiques (organes législatifs, services publics et organes judiciaires aux niveaux local et national) (16.7.1) et la proportion de la population qui estime que la prise de décisions est ouverte et réactive (16.7.2).

47. Malgré les progrès accomplis, la plupart des pays de la CEE sont loin d'afficher une représentation équilibrée des deux sexes dans la sphère politique, dans l'administration publique et dans le secteur privé. Lorsque la parité a été atteinte, notamment dans les administrations publiques et les instances judiciaires, les femmes travaillent surtout dans des secteurs non institutionnalisés ou à des niveaux de décision inférieurs.

48. En renforçant la participation des femmes aux processus décisionnels, les pays peuvent également progresser dans la réalisation de la cible 10.3 des objectifs de développement durable, qui vise à assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière. L'indicateur correspondant est la proportion de la population ayant déclaré avoir personnellement fait l'objet de discrimination ou de harcèlement au cours des douze mois précédents pour des motifs interdits par le droit international des droits de l'homme (10.3.1).

49. Si la plupart des pays de la CEE ont mis en place des cadres législatifs et politiques de lutte contre la discrimination, il reste toutefois beaucoup à faire pour en assurer la mise en œuvre effective.

B. Difficultés

50. Les progrès relativement lents et inégaux réalisés par les différents pays de la région de la CEE mettent en lumière l'existence d'un ensemble complexe d'obstacles persistants ou nouveaux.

51. Sur le plan politique, de nombreux facteurs entravent la représentation et l'influence politiques des femmes. L'efficacité des quotas peut être limitée par le type de système

⁴⁰ Ritchie, R. et M. Ortiz-Ospina (2018), "Measuring Progress Towards the Sustainable Development Goals"; <https://sdg-tracker.org/>.

électoral, par le manque de rigidité des dispositions ainsi que par l'idéologie et la réglementation des partis politiques. Les partis politiques ont tendance à ne pas être enclins à opérer les changements administratifs considérables nécessaires en vue de promouvoir l'égalité des sexes au sein de leurs structures. Les procédures de sélection des candidats des partis demeurent, dans une large mesure, officieuses et opaques, souvent au détriment des candidates potentielles. L'accès restreint des femmes à certaines ressources du parti, notamment celles destinées au financement des campagnes ou relatives au temps d'antenne dans les médias, constitue un autre obstacle à leur réussite. La concurrence entre les partis et les différences d'ordre idéologique compromettent également la capacité des femmes à se regrouper pour proposer et adopter des lois ou des politiques communes visant à promouvoir l'égalité des sexes dans les fonctions électives et à plus large échelle⁴¹.

52. Bien que de nombreux pays aient mis en place des cadres juridiques et politiques qui tiennent compte des questions de genre, les lacunes relatives à leur mise en œuvre ne cessent de poser problème⁴². Par exemple, en République de Moldova, malgré l'adoption de quotas fixant à 40 % la représentation des femmes, les problèmes liés à leur application et l'absence d'un mécanisme de suivi efficace ont fait obstacle à l'augmentation de la participation féminine. En Ukraine, malgré l'introduction d'un quota de 30 %, le Comité central des élections n'a prévu aucune sanction juridique pour les partis qui n'appliquaient pas le système de contingents lors des élections de 2015⁴³. En Arménie, malgré l'introduction d'un quota au lendemain des élections législatives de 2012, la majorité des parlementaires ayant par la suite fait valoir leur droit de retrait étaient des femmes⁴⁴.

53. Les femmes ont également eu davantage de difficultés à financer leur campagne électorale. Une analyse de la représentation politique des femmes dans les pays du Partenariat oriental (à savoir l'Arménie, l'Azerbaïdjan, le Bélarus, la Géorgie, la République de Moldova et l'Ukraine) menée en 2016 a mis en lumière les discriminations auxquelles les femmes de ces pays doivent faire face dans le cadre du financement de leur campagne⁴⁵.

54. Les choix de spécialisation dans l'enseignement supérieur suivant un modèle stéréotypé contribuent à la ségrégation, tant aux niveaux professionnel qu'industriel, qui limite les chances des femmes d'accéder à des postes de responsabilité. Les femmes sont le plus souvent sous-représentées dans les secteurs du génie civil, de l'industrie manufacturière et du bâtiment, alors qu'elles sont surreprésentées dans les domaines de l'éducation et la santé⁴⁶.

55. Ces dernières années, la forte présence des femmes dans la fonction publique a coïncidé avec la montée du populisme et l'essor des mouvements de droite, ce qui a fait naître un sentiment d'hostilité à l'égard de l'égalité des sexes et des droits des femmes. Ce revirement a entraîné une recrudescence des discours sexistes dans les médias et dans différents aspects du discours public et, dans certains pays, s'est même fait sentir dans des domaines d'action tels que l'éducation, le soutien au secteur social ainsi que la santé sexuelle et procréative et les droits y relatifs⁴⁷.

⁴¹ PNUD, ONU-Femmes, OSCE/BIDDH (2017), rapport sur la conférence régionale pour l'Europe de l'Est et l'Asie centrale, tenue à Chisinau les 3 et 4 octobre 2017 et intitulée « Parlementaires pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ».

⁴² Whitefield et Shabani (2017), "Obstacles to Women's Participation in Elections in Albania", ONU-Femmes ; CEDAW (2018), "Sixième rapport périodique soumis par le République de Moldova en application de l'article 18 de la Convention".

⁴³ PNUD (2019), "Integrity and Inclusiveness of the Democratic Process in Ukraine - Analysis of Interim Research Findings in the Regions", PNUD Ukraine, février.

⁴⁴ Hovnatanyan, T. (2017), "Application of Special Temporary Measures (Quotas) in Armenia in Support of Women in Armenia: Prehistory and Assessment of Effectiveness".

⁴⁵ Conseil de l'Europe (2016), "Women's Political Representation in the Eastern Partnership Countries".

⁴⁶ Khitarishvili (2016), "Gender Dimensions of Inequality in the Countries of Central Asia, South Caucasus, and Western CIS", note d'information établie pour l'établissement du rapport régional de 2016 sur le développement humain pour l'Europe et l'Asie centrale du PNUD.

⁴⁷ Parlement européen (2018), "Backlash in Gender Equality and Women's and Girls' Rights".

56. Ces faits nouveaux ont toutefois permis de montrer que la violence fondée sur le genre entrave considérablement la participation des femmes aux processus de décision politique et économique dans les pays de la CEE. Si, dans la sphère politique, tant les hommes que les femmes peuvent subir des violences ou être menacés de violences, ces actes, lorsqu'ils visent les femmes, sont souvent fondés sur le sexe et prennent notamment la forme de harcèlement et de violence à caractère sexuel, et de menaces sexistes. Ces formes d'agression ont en outre été exacerbées ces dernières années par l'utilisation des médias en ligne⁴⁸.

57. Des analyses récentes⁴⁹ fondée sur une enquête menée auprès de femmes parlementaires des États membres du Conseil de l'Europe montrent que le sexisme ordinaire et la violence fondée sur le genre sont des problèmes systémiques et généralisés, qui entravent l'accès des femmes aux postes de responsabilité et les empêchent de s'engager pleinement dans les processus politiques. Pas moins de 85,2 % des femmes parlementaires interrogées ont déclaré avoir subi des violences psychologiques au cours de leur mandat, 46,9 % ont indiqué avoir reçu des menaces de mort, de viol ou de passage à tabac et 58,2 % qu'elles avaient été la cible d'attaques sexistes sur les réseaux sociaux. En 2016, 17 ex-ministres françaises ont publié une déclaration commune condamnant le harcèlement sexuel dans la vie politique⁵⁰.

58. La Convention du Conseil de l'Europe de 2011 sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) ne contient aucune disposition particulière relative à la violence à l'égard des femmes en politique. Toutefois, le préambule et plusieurs articles de la Convention (art. 3, 17, 33, 34 et 40) permettent de conclure que les cadres normatifs internationaux sont suffisants pour traiter la violence à l'égard des femmes comme une forme de violence fondée sur le genre⁵¹.

59. Dans sa recommandation générale n° 30 sur les femmes dans la prévention des conflits, les conflits et les situations d'après conflit, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a indiqué que « des progrès importants vers une participation à égalité des femmes tant en qualité de candidates que d'électrices ainsi que la tenue d'élections libres et régulières ne seront possibles que si un certain nombre de mesures appropriées sont prises », y compris en faisant en sorte que les électrices et les femmes qui se présentent à des élections politiques ne fassent l'objet de violences ni de la part des autorités ni de celle d'acteurs privés (par. 72). Le Comité a également recommandé que les États parties « adoptent une politique de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de violence qui entravent la participation des femmes, notamment la violence ciblée de la part de groupes étatiques et non étatiques contre les femmes qui font campagne pour exercer des fonctions publiques ou celles qui exercent leur droit de vote » (p. 13, par. 73 f).

60. Néanmoins, des mesures plus concrètes doivent être prises afin d'encourager les pays à traiter formellement la question de la violence à l'égard des femmes en politique. À ce jour, seule la Finlande a adopté des mesures concrètes en ce sens et a accordé la priorité à cette question. En 2018, le Parlement finlandais a procédé à un examen de la prise en considération des questions d'égalité des sexes dans ses travaux et a publié de nouvelles directives visant à prévenir et à combattre le harcèlement sexuel au sein du Parlement⁵².

⁴⁸ Assemblée générale des Nations Unies (2018), A/73/301 : Rapport de la Rapporteuse spéciale concernant l'intensification de l'action menée pour éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes – note du Secrétaire général.

⁴⁹ UIP (2016), « Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires » ; UIP (2018), « Sexisme, harcèlement et violence à l'égard des femmes dans les parlements d'Europe ».

⁵⁰ PNUD et ONU-Femmes (2017), « Prévenir la violence à l'égard des femmes dans les élections : Un guide de programmation ».

⁵¹ Assemblée générale des Nations Unies (2018).

⁵² Ministère finlandais des affaires étrangères (2019), "Twenty-fifth anniversary of the Fourth World Conference on Women and adoption of the Beijing Declaration and Platform for Action (1995): Comprehensive national-level review".

61. Malgré l'assouplissement des mesures d'austérité prises au lendemain de la crise financière de 2008, les niveaux de dépenses sociales, telles que les dépenses liées aux soins des personnes à charge, sont restés faibles, ce qui a accentué le manque de temps des femmes et entravé l'évolution de leur carrière professionnelle ou politique.

62. Le fardeau des soins et des travaux domestiques non rémunérés qui pèse sur les femmes constitue un obstacle fondamental à leur évolution professionnelle. En Europe orientale et en Asie centrale, les femmes consacrent en moyenne 1,6 à 6,2 heures par jour de plus que les hommes aux activités non rémunérées. C'est en partie pour cette raison que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à renoncer à exercer un travail rémunéré ou à opter pour un emploi moins bien rémunéré offrant davantage de flexibilité, faisant ainsi une croix sur la possibilité d'occuper un poste de cadre supérieur ou de direction.

63. En 2013, l'OIT a mené une enquête en visant à analyser les obstacles à la promotion des femmes à des postes de direction en Albanie, en Serbie, en République de Moldova et au Monténégro. La répartition inégale des travaux domestiques non rémunérés et des responsabilités familiales était mentionnée comme la principale entrave à l'évolution professionnelle des femmes, suivie par le fait que les hommes n'étaient pas encouragés à prendre un congé pour assumer leurs responsabilités familiales. Les autres motifs notables ayant trait à la charge de travail non rémunéré relevés étaient le manque de postes de travail flexibles disponibles et l'incapacité à mettre en œuvre les politiques d'égalité des sexes⁵³. Les résultats de l'enquête montrent à quel point il est important d'initier des changements politiques dans les secteurs public et privé afin d'encourager la participation des hommes et de faire évoluer les normes de genre profondément ancrées concernant le partage des travaux domestiques non rémunérés.

64. Afin d'accroître la participation des femmes à la prise de décisions, il faut encourager la participation des hommes et éliminer les stéréotypes sexistes. Les résultats issus du cycle 2010-2014 de l'Enquête mondiale sur les valeurs, qui portait sur 20 pays de la CEE, montrent qu'en moyenne, 44 % des personnes interrogées étaient convaincues ou tout à fait convaincues que les hommes étaient de meilleurs dirigeants politiques que les femmes⁵⁴. La proportion de personnes souscrivant à cette idée allait de 11 % aux Pays-Bas à 75 % en Ouzbékistan. Dans 8 des 20 pays visés par l'Enquête, le nombre de personnes interrogées qui se disaient convaincues ou tout à fait convaincues par cette idée était supérieur à 50 %. Dans le même ordre d'idées, 40 % des personnes interrogées étaient convaincues ou tout à fait convaincues que les hommes étaient de meilleurs chefs d'entreprise que les femmes, la proportion allant de 8 % aux Pays-Bas à 75 % en Azerbaïdjan. Dans 10 des 20 pays ayant visés par l'Enquête, ce taux était supérieur à 50 %.

65. Les lacunes en matière de données, en particulier le manque de données ventilées par sexe, compliquent le suivi des progrès accomplis et la lutte contre l'érosion de la représentation des femmes dans les processus décisionnels. Si l'évolution de la représentation des femmes dans les fonctions électives est suivie de manière systématique, tel n'est pas le cas en ce qui concerne les fonctions publiques, puisque de nombreux pays ne collectent pas ou ne publient pas de données ventilées par sexe de qualité sur cette question.

66. L'absence de pratiques, d'outils et de mécanismes de suivi qui permettent d'évaluer les effets de la présence de femmes à des postes de responsabilité, que ce soit dans le domaine politique ou économique, constitue un autre défi à long terme pour tous les pays.

⁵³ OIT (2018).

⁵⁴ Inglehart, R., C. Haerpfer, A. Moreno, C. Welzel, K. Kizilova, J. Diez-Medrano, M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. (éd.), (2014). World Values Survey: Round Six – Country-Pooled Datafile Version: www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp. Madrid : JD Systems Institute.

C. Domaines d'action prioritaire

67. Accorder la priorité aux mesures visant à accroître la représentation des femmes dans la prise de décisions, à renforcer les capacités des femmes et à accroître les effets de leur présence aux postes de décision⁵⁵.

68. À cette fin, renforcer les cadres constitutionnel, législatif et politique visant à améliorer la participation des femmes à la prise de décisions. Pour ce faire, il convient notamment de coopérer avec les dirigeants politiques en vue d'initier les changements institutionnels nécessaires pour que les parlements et les partis politiques tiennent compte des questions de genre, et de promouvoir une gouvernance qui tiennent compte également compte de ces questions.

69. Adopter et mettre en œuvre des mesures temporaires spéciales, telles que l'application de quotas de femmes dans les organes électifs et les conseils d'administration, en exigeant que chaque sexe soit représenté dans les postes de responsabilités, l'obligation de faire preuve d'une plus grande transparence dans la sélection des candidats, ainsi que l'introduction de systèmes d'alternance (en vertu desquels les hommes et les femmes apparaissent de manière alternée sur les liste de candidats), associés à des mécanismes d'application clairs (prévoyant, notamment, des sanctions en cas de non-respect des quotas).

70. Modifier les systèmes de financement des processus politiques afin que les femmes et les hommes disposent des mêmes chances d'y participer.

71. Coopérer avec les parlements pour veiller à ce que les nouvelles lois prennent en considération les besoins et les expériences des femmes et des hommes et que les procédures parlementaires tiennent compte des questions de genre.

72. Améliorer la capacité des parlements, des gouvernements et des organisations de la société civile à intégrer les questions d'égalité des sexes dans les lois, les politiques, les plans et les budgets.

73. Vérifier l'application du principe d'égalité des sexes dans l'ensemble des partis politiques afin de garantir qu'ils établissent et mettent en œuvre des plans d'action visant à promouvoir l'égalité dans leurs structures et leurs activités, ainsi qu'à une plus large échelle.

74. Accroître les possibilités de collaboration avec les femmes parlementaires, les dirigeantes et les championnes de l'égalité des sexes, ainsi qu'avec le mouvement des femmes en général, au sein de groupes régionaux ou sous-régionaux, comme le fait le Réseau politique des femmes monténégrines dans les Balkans occidentaux.

75. Adopter d'autres mesures, telles que la définition d'objectifs d'application facultative relatifs à la représentation souhaitée pour chaque sexe, l'obligation de communiquer la proportion d'hommes et de femmes occupant des postes de direction au sein des entreprises publiques et des partis politiques, ainsi que la mise en place de mesures visant à encourager les entreprises privées à fournir ces mêmes informations. Il a été démontré que toutes ces mesures contribuaient à l'accroissement de la représentation des femmes dans les processus décisionnels⁵⁶.

76. Aider les femmes à accéder à des postes dans les métiers non traditionnels et à des postes de responsabilité grâce au renforcement des capacités, au mentorat, à la création de réseaux et à la promotion du droit des femmes à la liberté syndicale, comme le fait le Réseau des femmes policières de l'Europe du Sud-Est.

77. Continuer d'encourager la participation des femmes dans le secteur de la sécurité, de renforcer la capacité du personnel de sécurité à tenir compte des questions de genre et d'appuyer les mesures visant à lutter contre la violence fondée sur le genre.

⁵⁵ Les domaines d'action prioritaire sont en partie tirés des documents du PNUD (2016), de l'OSCE (2013) et de l'OIT (2018).

⁵⁶ Sojo, V. E., R. E. Wood, S. A. Wood, et M.A. Wheeler, (2016), "Reporting requirements, targets, and quotas for women in leadership", *The Leadership Quarterly*, 27(3), p. 519 à 536.

78. Promouvoir la conciliation des rôles professionnel et familial des femmes et des hommes au moyen de politiques favorisant l'égalité des sexes, telles que l'instauration d'un congé paternité dans les secteurs public et privé.

79. Encourager les femmes à s'inscrire dans des disciplines de l'enseignement supérieur à prédominance masculine, faciliter leur intégration dans des secteurs généralement réservés aux hommes et veiller à ce qu'elles puissent acquérir les compétences nécessaires pour mener une carrière dans la fonction publique, notamment dans les domaines de l'économie, de la finance et de la défense.

80. Intensifier la collecte et la publication de données ventilées par sexe dans les différentes branches de l'administration publique, de sorte que les informations ainsi recueillies puissent être utilisées dans le cadre de l'élaboration de programmes, de politiques et de campagnes de sensibilisation.

81. Lutter contre la violence fondée sur le genre, en particulier la violence à l'égard des femmes en politique, au moyen de lois et de campagnes publiques et médiatiques. Recruter davantage de femmes dans les services de sécurité et mettre en place des centres d'accueil afin d'encourager davantage de femmes à signaler les cas de violence qu'elles subissent en période électorale.

82. Associer les hommes aux efforts visant à prévenir et à combattre la violence faite aux femmes, notamment dans la sphère politique et pendant les élections, et les encourager à se faire les défenseurs et les agents du changement pour l'égalité des sexes et les droits des femmes.

83. Promouvoir l'égalité des sexes et la représentation des femmes dans les médias traditionnels et sociaux et obtenir que les hommes s'engagent dans la lutte contre les stéréotypes sexistes.
