

**Commission économique pour l'Europe****Réunion régionale d'examen « Beijing+30 »**

Genève, 21 et 22 octobre 2024

Point 6 de l'ordre du jour provisoire

**Les femmes aux postes de direction et leur participation
pleine et égale à la prise de décisions dans la région
de la Commission économique pour l'Europe.****Accession des femmes aux postes de direction et à la prise
de décisions dans la région de la Commission économique
pour l'Europe****Note de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes
et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes)***Résumé*

La possibilité pour les femmes d'être représentées, de faire entendre leur voix et d'exercer une influence dans les fonctions de direction et au niveau de la prise de décisions dans des conditions d'égalité n'est pas seulement une question de droits humains mais est aussi essentielle pour le plein développement des pays, pour le bien-être de la population et pour la paix dans la région de la CEE et au-delà. Ce document thématique entend donner une vue d'ensemble de la participation des femmes aux fonctions de direction et aux systèmes de prise de décisions dans les 56 pays de la région de la CEE, dans la mesure du possible¹, pour la période 2019-2024, et met l'accent sur la représentation et l'influence égales et inclusives des femmes au niveau de la prise de décisions dans la vie politique et publique, ainsi que dans le secteur économique et le secteur privé. La région de la CEE a progressé lentement sur la voie de la parité femmes-hommes au niveau des fonctions de direction et de la prise de décisions, et on est toujours loin d'une égalité, d'une influence et d'un pouvoir réels des femmes dans les fonctions de direction et les processus décisionnels. Depuis cinq ans, la tendance est à la stagnation, voire à la régression dans certains pays de la CEE. Même là où des progrès sont enregistrés, les plafonds de verre persistent et les femmes demeurent nettement sous-représentées aux plus hauts échelons du pouvoir dans les différents secteurs, dans la vie politique et publique, ainsi que dans les domaines de la sécurité, de la justice et de l'économie et dans d'autres domaines.

¹ Ce document est technique par nature en ce qu'il contient un examen des données existantes et ne devrait pas être considéré comme un rapport d'étude exhaustif sur tous les pays de la région de la CEE.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	3
II. Tendances, progrès et réalisations clefs	4
A. Participation et influence des femmes dans la vie politique	4
B. Participation des femmes à la vie publique, y compris l'administration publique, l'appareil judiciaire et le secteur de la sécurité	10
C. L'indépendance économique des femmes et leur présence dans le secteur privé.....	12
III. Lacunes et obstacles	13
IV. Actions prioritaires	19
A. Des cadres juridiques et stratégiques efficaces, y compris des mesures temporaires spéciales visant à instaurer la parité.....	19
B. Mettre en place des institutions tenant compte des questions de genre	19
C. Lutter contre la violence à l'égard des femmes en politique et dans la vie publique.....	21
D. Faire évoluer les normes sociales, lutter contre le patriarcat et collaborer avec les hommes et les autres partenaires	21

I. Introduction

1. L'accèsion des femmes aux postes de direction et à la prise de décisions est un objectif essentiel de « Beijing+30 » et du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Il y a près de trente ans, la question des « femmes et [de] la prise de décisions » a été inscrite parmi les 12 domaines prioritaires du Programme d'action de Beijing de 1995, dans le cadre duquel il a été souligné que la « participation égale à la vie politique sera[it] déterminante pour la promotion de la femme [...], une condition nécessaire pour que les intérêts des femmes soient pris en considération »². Les objectifs de développement durable (ODD) de l'Organisation des Nations Unies (ONU) invitent en outre à faire en sorte que « les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent sur un pied d'égalité » et « que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions », ainsi qu'à garantir l'inclusion sociale, économique et politique de toutes et tous³. À sa soixante-cinquième session, qui s'est tenue en 2021, la Commission de la condition de la femme a « encourag[é] la mise en œuvre de mesures et le recours à des dispositifs, notamment aux fins du suivi des progrès accomplis, qui permettent d'atteindre l'objectif de la parité entre les femmes et les hommes aux fonctions électives à tous les niveaux »⁴.

2. En 2025, le monde célébrera le trentième anniversaire de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing de 1995, et le dixième anniversaire du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Les États sont invités à entreprendre, au niveau national, des examens complets des progrès réalisés et des problèmes qui demeurent, l'objectif étant que chacun bénéficie de l'expérience et des connaissances des autres s'agissant de recenser les mesures concrètes qui permettent d'appliquer la Déclaration et le Programme d'action de Beijing.

3. Ce document thématique entend proposer un examen de la participation des femmes aux fonctions de direction et aux processus de prise de décisions dans les 56 pays de la région de la CEE et met l'accent sur la représentation et l'influence égales et inclusives des femmes au niveau de la prise de décisions dans la vie politique et publique, ainsi que dans le secteur économique et le secteur privé. Destiné à alimenter l'examen mondial de 2025, il décrit les principales tendances observées, les progrès accomplis et les résultats obtenus depuis le dernier examen, réalisé en 2019 ; il met l'accent sur les lacunes et problèmes qui ont persisté ces cinq dernières années ; il recense les mesures prioritaires à prendre pour remédier aux inégalités à l'avenir.

4. La possibilité pour les femmes d'être représentées, de faire entendre leur voix et d'exercer une influence dans des fonctions de direction et au niveau de la prise de décisions dans des conditions d'égalité n'est pas seulement une question de droits humains, mais est aussi essentielle à une prise de décisions participative, à une croissance économique inclusive, au développement durable et à la paix. Plus les femmes participent à la vie politique, plus la gouvernance est transparente et tient compte des questions de genre, et moins il y a de risque de guerre civile et de violence politique, ce qui est dans l'intérêt de tous⁵. Une participation accrue des femmes à la vie politique se traduit par une augmentation des investissements dans l'éducation⁶. L'autonomisation et la représentation des femmes favorisent les évolutions technologiques et la croissance économique, grâce à l'apport d'idées innovantes et plus efficaces dans l'économie⁷. L'égalité économique des femmes est bénéfique pour les affaires,

² Déclaration et Programme d'action de Beijing (1995), par. 181.

³ ONU, objectifs de développement durable, cibles 5.5, 10.2 et 16.7.

⁴ ONU, Commission de la condition de la femme (2021), soixante-cinquième session, [Participation pleine et effective des femmes à la prise de décisions dans la sphère publique et élimination de la violence, réalisation de l'égalité des sexes et autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles, Conclusions concertées, 15-26 mars 2021](#).

⁵ Forum économique mondial (2023), « [Women's political participation is essential for building a more just and peaceful world. Here's why](#) ».

⁶ Women Deliver (2018), « [Strengthening women's political participation and decision-making power](#) ».

⁷ Dahlum, S., Knutsen, C. H. et Mechkova, V. (2022), « [Women's political empowerment and economic growth](#) », Science Direct, World Development, Vol. 156.

les entreprises tirant avantage de l'augmentation des possibilités qui s'offrent aux femmes en matière d'emploi et d'accès aux postes de direction, reconnue comme stimulant l'efficacité organisationnelle et la croissance⁸. Enfin, l'élimination des disparités femmes-hommes en matière d'emploi stimulera aussi la croissance économique, les prévisions indiquant que l'augmentation du PIB par habitant approcherait des 20 % à long terme si le niveau d'emploi des femmes augmentait de manière exogène pour atteindre celui des hommes⁹.

5. Les femmes ont le droit d'être représentées et consultées dans des conditions d'égalité dans les processus de prise de décisions. Une représentation égale et inclusive dans ces processus signifie une parité parfaite¹⁰ entre les femmes et les hommes dans toute leur diversité. La diversité des origines et des parcours des femmes et des hommes se traduit par un accès différencié aux fonctions dirigeantes et décisionnelles. L'égalité des sexes dans la région ne pourra être atteinte que lorsque les femmes accéderont à la prise de décisions dans tous les secteurs, y compris dans les domaines politique, public, économique et civique, ainsi que dans la sphère privée.

6. Une représentation égale et inclusive peut garantir la parité des sexes à tous les niveaux de la vie politique et publique, au-delà d'une simple représentation numérique, et permettre aux femmes de faire véritablement entendre leur voix, d'avoir un véritable pouvoir d'action et d'exercer une réelle influence. La participation des femmes à la société civile et aux organisations de défense des droits des femmes est essentielle à l'intégration d'une perspective de genre dans les processus de prise de décisions et à l'élaboration de lois et de stratégies tenant compte des questions de genre. Il est nécessaire d'adopter des formes de gouvernance plus inclusives qui permettent aux défenseuses des droits humains et aux organisations de femmes d'avoir davantage d'espaces participatifs, sûrs et inclusifs aux niveaux national et international et de recevoir un soutien qui favorise la progression de leurs travaux relatifs aux droits des femmes et leur permette de contribuer à l'intégration d'une perspective de genre dans la prise de décisions dans tous les domaines.

II. Tendances, progrès et réalisations clefs

7. La région de la CEE a progressé lentement sur la voie de la parité femmes-hommes au niveau des fonctions de direction et de la prise de décisions et, ces cinq dernières années, la tendance est à la stagnation, voire à la régression dans certains pays de la CEE. L'amélioration des cadres législatifs, l'adoption et le renforcement de mesures temporaires spéciales, telles que des quotas de femmes fixés par la loi, la mise en place de règles, de pratiques et de cultures tenant compte des questions de genre dans les institutions politiques et publiques et le soutien apporté aux réseaux de femmes dirigeantes et à la capacité de celles-ci d'influencer la vie politique ont légèrement stimulé la représentation numérique des femmes, même si l'on est loin d'une égalité, d'une influence et d'un pouvoir réels des femmes dans la vie politique et dans la prise de décisions.

A. Participation et influence des femmes dans la vie politique

8. Une représentation et des organes de direction inclusifs sont essentiels pour une bonne gouvernance et pour la démocratie. Si les hommes comme les femmes ont un rôle à jouer dans la réalisation de l'égalité des sexes, une présence accrue de femmes dans les organes du pouvoir peut contribuer à l'adoption de politiques publiques et de pratiques institutionnelles tenant compte des questions de genre¹¹. La présence de femmes en politique ne garantit pas seulement la représentation numérique de celles-ci ou l'existence de modèles à suivre pour les prochaines générations de femmes et de filles, mais permet aussi d'avoir une meilleure

⁸ ONU-Femmes (2016), « Le progrès des femmes dans le monde 2015-2016 », chap. 2, p. 69.

⁹ Banque mondiale (2022), Pennings, S. M., « [A Gender Employment Gap Index \(GEGI\): A Simple Measure of the Economic Gains from Closing Gender Employment Gaps, with an Application to the Pacific Islands](#) ».

¹⁰ ONU (2021), [Commission de la condition de la femme, soixante-cinquième session, Conclusions concertées](#).

¹¹ ONU, [Commission de la condition de la femme, soixante-cinquième session, Participation pleine et effective des femmes à la prise de décisions dans la sphère publique et élimination de la violence, réalisation de l'égalité des sexes et autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles](#), Rapport du Secrétaire général, 21 décembre 2020.

représentation des besoins et des intérêts des femmes fondée sur une identité partagée et des expériences de vie communes, et a une incidence au niveau des politiques et de l'attitude des citoyens¹². L'adoption de quotas de femmes a des répercussions sur le nombre de femmes en politique, et il a été prouvé que de telles mesures amélioreraient la qualité globale de la politique et des personnalités politiques en ce qu'elles favorisaient une évolution des comportements, des préférences et des compétences du législateur, et accroissaient la capacité des femmes d'influer collectivement sur les décisions législatives¹³. Enfin, les législatrices qui se sont rassemblées en groupes parlementaires multipartites ont insufflé des changements en faveur de l'égalité des sexes, des droits des femmes et d'une amélioration des politiques socioéconomiques concernant les femmes et les hommes, et leurs communautés¹⁴.

9. Dans de nombreux pays de la région de la CEE, il y a toujours un « plafond de verre » très présent en politique, les femmes étant sous-représentées aux plus hauts échelons du pouvoir politique et les progrès observés étant minimes depuis le dernier examen régional réalisé dans le cadre du Programme d'action de Beijing, en 2019. Au 1^{er} juillet 2024, le chef d'État était une femme dans seulement 8 des 56 pays de la CEE, à savoir en Géorgie, en Grèce, en Macédoine du Nord, à Malte, en République de Moldova, à Saint-Marin, en Slovaquie et en Suisse, ainsi qu'au Kosovo¹⁵.¹⁶ Actuellement, le chef du gouvernement est une femme dans 8 pays de la CEE, à savoir en Bosnie-Herzégovine, au Danemark, en Estonie, en Italie, en Lettonie, en Lituanie, à Saint-Marin et en Suisse¹⁷. Au total, il y a des femmes chefs d'État ou de gouvernement dans 14 pays de la CEE et ce chiffre est le même que lors de l'examen précédent, en août 2019¹⁸.

10. Des progrès ont été observés en matière d'accès des femmes aux postes ministériels. Au 1^{er} janvier 2024, il y avait en moyenne 28,8 % de femmes occupant les fonctions de ministre dans les 56 pays de la CEE. Bien qu'étant en hausse, ce chiffre demeure en deçà de la parité¹⁹. Au 1^{er} janvier 2024, 10 pays de la CEE avaient atteint la parité des sexes, c'est-à-dire qu'ils comptaient au moins 50 % de femmes ministres, et 7 pays de la région avaient des cabinets mixtes comptant entre 40 et 49 % de femmes ministres²⁰. La représentation des femmes varie largement d'un pays de la CEE à l'autre, puisque, au 1^{er} janvier 2024, en Finlande et au Liechtenstein, respectivement, 63,2 % et 60 % des ministres étaient des femmes, alors qu'il n'y avait aucune femme occupant ces fonctions en Hongrie et en Azerbaïdjan²¹. Au niveau sous-régional, c'est en Asie centrale que la proportion de femmes ministres est la plus faible, puisqu'il n'y a que 10,4 % de femmes parmi les ministres²².

¹² Hinojosa, M. (2021), « [The Descriptive Representation of Women in Politics](#) », Oxford University Press.

¹³ Harvard International Review (2021), « [Equal Representation? The Debate Over Gender Quotas \(Part 1\)](#) ».

¹⁴ OSCE/ODIHR (2013), [A Comparative Study of Structures for Women MPs in the OSCE Region](#).

¹⁵ Toutes les références au Kosovo s'entendent dans le contexte de la résolution 1244 (1999) du Conseil de sécurité.

¹⁶ [Femmes chefs d'État et de gouvernement](#) au 1^{er} juillet 2024. Données compilées par ONU-Femmes à partir d'informations fournies par les Missions permanentes auprès de l'Organisation des Nations Unies et de recherches menées en interne. Les pays à régime monarchique sont exclus du décompte des chefs d'État. À Saint-Marin, l'un des deux capitaines-régents (deux chefs d'État) est une femme. En Suisse, les fonctions de chef d'État et de chef du Gouvernement sont occupées par une femme. Toutes les références au Kosovo s'entendent dans le contexte de la résolution 1244 (1999) du Conseil de sécurité.

¹⁷ Ibid. En Bosnie-Herzégovine, l'un des trois membres du triumvirat assurant la présidence du pays est [une femme](#). Cette dernière a été à la tête de la présidence collégiale jusqu'au 16 juillet 2023 et fait toujours partie du triumvirat.

¹⁸ ONU, Conseil économique et social (2019), [Commission économique pour l'Europe, Réunion régionale d'examen « Beijing+25 »](#), ECE/AC.28/2019/12.

¹⁹ ONU-Femmes (2024), « [Women political leaders](#) » et ONU, ECE/AC.28/2019/12 (2019).

²⁰ Données recueillies par ONU-Femmes auprès des Missions permanentes auprès de l'Organisation des Nations Unies, sur les sites Web officiels des gouvernements et à partir d'informations accessibles au public. Les pays ayant des cabinets respectant la parité femmes-hommes, c'est-à-dire comprenant entre 40 et 60 % de femmes ministres, sont, par ordre décroissant de représentation des femmes : le Liechtenstein, la Belgique, l'Andorre, le Portugal, la Norvège, l'Albanie, l'Islande, les Pays-Bas (Royaume des), l'Espagne, la Suède, la France, l'Allemagne, le Canada, la Suisse, Monaco et la Serbie.

²¹ ONU-Femmes (2024), « [Women political leaders](#) ».

²² Ibid. Les pays d'Asie centrale comprennent le Kazakhstan (14,3 % de femmes ministres), le Tadjikistan (14,3 %), le Kirghizistan (12,5 %), le Turkménistan (5,9 %) et l'Ouzbékistan (4,8 %).

11. Dans le monde, l'attribution des ministères demeure nettement genrée, les femmes étant principalement nommées à la tête de ministères chargés de sujets traditionnellement perçus comme féminins, à savoir les droits humains, l'égalité des sexes, les affaires sociales et les affaires relatives aux peuples autochtones et aux minorités. Les domaines stratégiques, tels que la défense, la justice et l'intérieur, continuent d'être principalement attribués à des hommes²³.

12. La proportion de femmes dans les parlements de la région de la CEE (indicateur 5.5.1.a des ODD) continue de progresser, malgré un ralentissement de cette progression. Aujourd'hui, les femmes représentent en moyenne 31,6 % des parlementaires dans les chambres uniques ou basses des 56 pays de la CEE, contre 27,8 % lors du précédent examen en 2019 et 11 % en 1995²⁴. L'augmentation de 3,8 points de pourcentage au cours des cinq dernières années (entre 2019 et 2024) est légèrement moindre que la précédente augmentation de 4 points de pourcentage observée entre 2013 et 2019, ce qui prouve que la progression stagne, voire ralentit, au niveau régional. Actuellement, la proportion de femmes dans les parlements varie largement d'un pays de la CEE à l'autre, puisqu'elle va de 14,3 et 14,6 %, respectivement, à Chypre et en Hongrie à 46,7 %, 47,6 %, voire 50 %, respectivement, en Suède, en Islande et en Andorre²⁵.

13. Ces cinq dernières années, les cinq pays nordiques affichent des chiffres stables, avec des pourcentages de femmes au parlement parmi les plus élevés, puisqu'ils comptent tous plus de 40 % de femmes dans leurs parlements respectifs. Huit pays de la CEE ont enregistré de nets progrès, à savoir l'Ouzbékistan, le Liechtenstein, la République de Moldova, la Slovénie, la Croatie, Malte, Monaco et l'Arménie, avec des hausses de plus de 10 points de pourcentage depuis le dernier examen. L'Ouzbékistan a fait de nets progrès en matière d'amélioration de la représentation des femmes depuis le dernier examen, en appliquant des mesures spéciales temporaires qui se sont traduites par une hausse de plus de 18 points de pourcentage, permettant ainsi au pays d'atteindre une proportion de 34,6 % de femmes au sein de son parlement²⁶. De même, après avoir instauré un quota de femmes de 40 % dans son droit électoral, la République de Moldova a enregistré une hausse de 15,1 points de pourcentage s'agissant de la représentation des femmes au parlement, pour atteindre 40,8 % de femmes parlementaires après les élections de 2021 ; l'année précédente, une femme avait été élue à la tête de l'État.

14. Plusieurs pays connaissent une stagnation depuis la précédente période d'examen « Beijing+25 », notamment Chypre, la Hongrie, la Fédération de Russie, l'Azerbaïdjan, la Géorgie et la Türkiye, où la proportion de femmes au parlement demeure inférieure à 20 %²⁷. Douze pays de la CEE ont accusé d'importants reculs, la plus forte baisse du pourcentage de femmes au parlement ayant été enregistrée au Kazakhstan (7,7 %), suivi de Chypre (3,6 %), de l'Italie (3,4 %), de l'Espagne (3,1 %), de la France (2,4 %), de la Bosnie-Herzégovine (2,3 %), du Portugal (2,2 %), de la Roumanie (1,5 %), du Bélarus (1 %), de la Finlande (1 %), de la Suède (0,6 %) et de la Bulgarie (0,4 %). Si 15 femmes seulement président l'une des chambres des 56 parlements des pays de la CEE (26,8 %), ce chiffre représente une hausse par rapport à 2019, où l'on recensait 11 femmes présidentes de parlement, et demeure au-delà de l'actuelle moyenne mondiale, qui est de 21,1 %²⁸.

15. La proportion de sièges occupés par des femmes dans les administrations locales (indicateur 5.5.1.b des ODD) est en hausse. Alors qu'au cours des dernières décennies, l'attention s'est principalement portée sur les parlements, qui sont les plus hauts organes délibérants et ont, à ce titre, le plus de pouvoir pour élaborer et modifier la législation et les budgets nationaux, il faut mettre en avant le rôle essentiel que jouent les administrations

²³ Ibid.

²⁴ Union interparlementaire (UIP), [Données sur les femmes dans les parlements](#) (données disponibles au 1^{er} avril 2024 et données d'août 2019) ; ONU-Femmes (2024), [Faits et chiffres : le leadership et la participation des femmes à la vie politique](#).

²⁵ UIP (2024), [Données sur les femmes dans les parlements](#) (données disponibles au 1^{er} avril 2024).

²⁶ Les données pour l'Ouzbékistan concernent les élections qui se sont tenues en décembre 2019, qui n'avaient pas été prises en compte pour l'examen précédent publié en août 2019.

²⁷ Dans tous ces pays, à l'exception de Chypre, il y a eu une progression de quelques points de pourcentage depuis 2019 en matière de la proportion de femmes au parlement, mais celle-ci demeure inférieure à 20 %.

²⁸ UIP (2024), [Données sur les femmes présidentes de parlements nationaux](#) (données disponibles au 1^{er} juin 2024 et au 1^{er} août 2019).

locales pour ce qui est de faciliter une participation plus directe des divers groupes de la population à la vie politique locale et faire en sorte que leurs besoins, intérêts et priorités soient pris en compte dans les décisions au niveau local, au profit de tous. Des recherches indiquent que, lorsqu'elles occupent des postes de décision au niveau local, les femmes contribuent à l'adoption de politiques locales plus inclusives, donnent la priorité aux politiques favorables aux familles et, dans certains cas, favorisent une plus grande égalité des sexes en matière de revenus, d'emploi et de congés parentaux²⁹.

16. Dans la région de la CEE comme au niveau mondial, la proportion de femmes dans les organes délibérants des administrations locales est plus importante que dans les parlements, mais on n'atteint toujours pas la parité³⁰. Pour ce qui est de la proportion de sièges occupés par des femmes dans les organes délibérants des administrations locales (indicateur 5.5.1.b des ODD) dans la région de la CEE, les femmes occupaient en moyenne 34,1 % des sièges en 2023, contre 28,7 % en 2019³¹. Concernant les données de 2023, les niveaux de représentation variaient largement d'un pays à l'autre, puisqu'ils allaient de 17,1 % en Israël à 51,3 % en Islande³². La proportion de femmes occupant des fonctions de direction dans les administrations locales est nettement plus faible. Selon les données disponibles, les femmes ne représentaient que 17,3 % des maires dans 37 pays européens en 2023, contre 15,1 % en 2019³³.

17. Le recours à des mesures temporaires spéciales, notamment à des quotas de femmes fixés par la loi, est inscrit dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et est essentiel pour remédier à la sous-représentation des femmes dans les organes législatifs. Généralement intégrés dans le cadre juridique au moyen de dispositions relatives aux processus électoraux, les quotas peuvent prendre de nombreuses formes. Dans la région de la CEE, ils varient selon les systèmes électoraux, mais consistent habituellement à obliger tous les partis politiques à inscrire un certain pourcentage de candidates sur leurs listes ou, plus rarement, à désigner des candidates dans le cadre plus large des élections au scrutin uninominal. Pour instaurer des quotas de femmes, plusieurs pays de la CEE ont modifié leur constitution ; la Géorgie, par exemple, a modifié en 2020 sa constitution, qui dispose désormais que l'État doit prendre des mesures spéciales pour garantir l'égalité essentielle des hommes et des femmes et pour éliminer les inégalités³⁴. De même, la Constitution de la République kirghize de 2021 dispose que les mesures spéciales prévues par la législation qui ont pour objectif de garantir l'égalité des chances entre les différents groupes sociaux conformément aux obligations internationales ne constituent pas une discrimination, et que les hommes et les femmes ont les mêmes droits et libertés et les mêmes possibilités de les exercer (art. 24)³⁵.

18. Au 1^{er} janvier 2024, 26 pays de la CEE et 94 pays dans le monde avaient adopté des mesures spéciales temporaires sous la forme de quotas de femmes fixés par la loi³⁶. Les quotas de femmes applicables aux parlements nationaux visent à accélérer l'accession des femmes aux fonctions électives. Ils sont une mesure efficace favorisant l'accession des femmes aux parlements. Les pays de la CEE qui appliquent actuellement des quotas comptent en moyenne 32,2 % de femmes parmi les parlementaires, contre 31 % en moyenne dans les

²⁹ ONU-Femmes (2021), [Représentation des femmes dans les collectivités locales : Analyse mondiale](#).

³⁰ Ibid.

³¹ ONU-Femmes (2023), [Femmes dans les gouvernements locaux](#). Selon les données fournies en 2023 par les 15 pays de la CEE suivants : Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Espagne, Islande, Israël, Italie, Monténégro, Pays-Bas (Royaume des), Serbie, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse et Tchéquie. Vingt pays ont communiqué leurs données pour 2019.

³² Ibid.

³³ EIGE, [Gender Statistics Database](#). Local/municipal councils: mayors or other leaders and members.

³⁴ ONU-Femmes, [Global Gender Equality Constitutional Database](#), Georgia.

³⁵ ONU-Femmes, [Global Gender Equality Constitutional Database](#), Kyrgyzstan.

³⁶ [Portail d'information des Nations Unies sur les quotas de femmes \(2024\)](#), classement de janvier 2024 : les 26 pays de la CEE ayant inscrit des quotas de femmes dans leur législation sont l'Albanie, l'Andorre, l'Arménie, la Belgique, la Bosnie-Herzégovine, la Croatie, l'Espagne, la France, la Géorgie, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Kazakhstan, le Kirghizistan, le Luxembourg, la Macédoine du Nord, Malte, le Monténégro, l'Ouzbékistan, la Pologne, le Portugal, la République de Moldova, Saint-Marin, la Serbie, la Slovénie et l'Ukraine. Le 4 avril 2024, le parlement géorgien a aboli les quotas de femmes prévus par la loi de manière accélérée, en modifiant le Code électoral. Civil Georgia (2024), « [Parliament Abolishes Quotas for Women MPs](#) ».

pays de la région dont la législation ne prévoit pas de quotas de femmes. Cependant, l'efficacité des quotas dépend de la façon dont les dispositions y relatives sont formulées, les recherches ayant démontré que cette efficacité est maximale lorsque les quotas visent des objectifs plus ambitieux et que les textes prévoient des règles relatives au positionnement des candidates sur les listes – afin que les femmes ne se retrouvent pas dans des positions qui ne leur permettent pas d'être élues –, des sanctions sévères en cas de non-respect et un contrôle de l'application des quotas par un organisme indépendant.

19. Sur les 26 pays de la CEE susmentionnés, deux ont fixé un quota cible de 50 %, 15 un quota cible de 40 % et neuf un quota compris entre 21 et 35 %³⁷. Quinze des 26 pays de la CEE appliquant ce type de quotas ont fixé des règles de positionnement : la Belgique et l'Italie ont établi que les listes de candidats devaient comporter alternativement un candidat de chaque sexe et les autres pays ont généralement prévu qu'un candidat sur trois ou quatre sur la liste devait appartenir au sexe sous-représenté.

20. Pour ce qui est des sanctions, dans la plupart des pays de la CEE dont la législation prévoit des quotas de femmes, les listes électorales ne peuvent pas être enregistrées en cas de non-respect des dispositions relatives aux quotas de femmes, et environ un tiers des pays prévoient des sanctions financières ou des mesures incitatives. Quelques rares pays de la CEE ne disposent pas de mécanismes permettant de garantir l'application effective des quotas. Par exemple, le quota de 30 % prévu au Kirghizistan s'applique au mode de scrutin proportionnel avec des listes de parti ouvertes, mais pas au scrutin uninominal. Les quotas sont d'autant moins efficaces que la loi permet le retrait de candidats après l'enregistrement des listes jusqu'à trois jours avant le vote, et n'oblige pas à maintenir le quota cible³⁸.

21. Conscients de l'importance de processus décisionnels inclusifs au niveau local, 23 des 56 pays de la CEE ont en outre instauré des quotas de femmes dans les assemblées législatives locales, avec des quotas cibles oscillant entre 30 et 50 %. En Belgique et en France, il est prévu que, pour les élections aux organes délibérants locaux, les listes des candidats doivent comporter alternativement un candidat de chaque sexe³⁹. Les quotas de femmes prévus par la loi, de même que les systèmes électoraux fondés sur la représentation proportionnelle et les systèmes mixtes, ont des effets positifs sur la représentation des femmes au niveau local et sur la possibilité de remédier à la représentation très déséquilibrée des sexes parmi les dirigeants politiques⁴⁰.

22. Les groupes de femmes parlementaires sont à l'origine d'initiatives législatives visant à promouvoir les droits des femmes et l'égalité des sexes et permettent la prise en compte des questions de genre dans les activités et les pratiques parlementaires. S'imposant souvent comme les seuls espaces multipartites, ces groupes donnent des moyens d'action aux femmes parlementaires et à d'autres femmes et favorisent le dialogue entre les différents partis et secteurs politiques. Ils se heurtent aussi à plusieurs difficultés dans le cadre de leurs travaux, notamment au caractère limité de leurs ressources humaines et financières, et ont du mal à fédérer tous les membres des différents partis. Ainsi, une réflexion sur les aspects organisationnels, une planification soigneuse des activités, des processus décisionnels conjoints et l'établissement de partenariats sont essentiels pour la pérennité et l'influence à long terme de ces groupes parlementaires.

23. Si la parité des sexes n'a pas encore été atteinte dans la vie politique, les femmes réussissent néanmoins à avoir une forte influence sur le paysage politique et dans les processus décisionnels, de nombreux groupes parlementaires et alliances multipartites de femmes existant dans les parlements⁴¹. Les groupes de femmes parlementaires continuent de

³⁷ Ibid. **Quotas cibles** : Belgique et France = 50 % ; Andorre, Bosnie-Herzégovine, Croatie, Espagne, Grèce, Irlande, Italie, Luxembourg, Macédoine du Nord, Malte, Ouzbékistan, Portugal, République de Moldova, Serbie et Ukraine = 40 % ; Pologne et Slovaquie = 35 % ; Saint-Marin = 33 % ; Albanie, Arménie, Kirghizistan, Monténégro = 30 % ; Géorgie = 25 % ; Kazakhstan = 21 %.

³⁸ OSCE/ODIHR (2021), **Election Observation Mission, Kyrgyz Republic**, élections législatives de novembre 2021.

³⁹ ONU-Femmes (2023). **Legislated gender quotas for local governments**, 1^{er} janvier 2023.

⁴⁰ ONU-Femmes (2021), « **Représentation des femmes dans les collectivités locales : Analyse mondiale** ».

⁴¹ ONU-Femmes (2020), **Promoting Women's Participation in Political and Public Life in the OSCE Region**, document de travail élaboré par Ajla van Heel Merdanovic pour la soixante-cinquième

jouer un rôle crucial dans la promotion des droits des femmes et de l'égalité des sexes en politique et dans d'autres domaines, en ce qu'ils constituent un cadre de représentation et de sensibilisation favorisant le soutien et le renforcement des capacités, la collaboration et le dialogue entre les partis. En 2024, des groupes de femmes parlementaires existent dans 28 pays de la CEE à différents niveaux législatifs ; ils revêtent différentes formes, allant de petits-déjeuners informels en Autriche à des clubs très structurés au Monténégro, par exemple⁴². S'il est parfois difficile de créer des groupes multipartites de femmes parlementaires, il n'est pas non plus évident de les maintenir en activité. Quelques rares groupes parlementaires de la région ont eu du mal à demeurer fonctionnels au cours des cinq dernières années, en raison de tensions politiques, par exemple, comme cela a été le cas du Réseau de femmes parlementaires serbes.

24. Les femmes dirigeantes des différents pays de la CEE ont elles aussi uni leurs forces, notamment en créant le Groupe de femmes d'influence d'Asie centrale, qui vise à donner aux femmes un rôle politique, économique et social plus important et à renforcer leur influence dans les processus de prise de décisions sur des questions liées à la paix, à la stabilité et au développement durable dans la région⁴³.

Encadré 1. Les groupes de femmes parlementaires dans les Balkans occidentaux défendent la place des femmes dans les parlements et au-delà

Dans les Balkans occidentaux, les groupes de femmes parlementaires ont joué un rôle majeur pour ce qui est de promouvoir l'accès des femmes aux fonctions de direction, en politique comme dans d'autres domaines. Implantés dans toute la région, notamment en Albanie, en Bosnie-Herzégovine (Fédération de Bosnie-Herzégovine), en Macédoine du Nord, au Monténégro, en Serbie, ainsi qu'au Kosovo (résolution 1244 du Conseil de sécurité de l'ONU), ces groupes de femmes continuent de lancer des initiatives législatives ou autres pour promouvoir le rôle, la voix et le pouvoir d'action des femmes en politique et dans d'autres domaines.

Les groupes de femmes parlementaires en Albanie et en Macédoine du Nord, ainsi qu'au Kosovo, s'emploient activement à promouvoir l'accès des femmes à des fonctions de direction dans le domaine politique ; ils ont déjà défendu avec succès l'adoption de textes fixant des quotas de femmes, notamment des quotas cibles plus élevés, et prévoyant des règles en matière de positionnement, afin que des femmes soient présentées comme candidates à des sièges susceptibles d'être remportés aux élections.

En tant que législatrices, les femmes qui sont membres des groupes parlementaires contribuent largement à renforcer la prise en compte des questions de genre dans les parlements. Avec leur appui et en collaboration avec les commissions parlementaires pour l'égalité des sexes, les parlements des Balkans occidentaux ont instauré les premiers audits de genre internes et ont élaboré des plans d'action pour l'égalité des genres, notamment en Albanie, en Macédoine du Nord et au Monténégro. Ces plans d'action sont des documents stratégiques permettant d'orienter l'intégration proactive des questions de genre dans les activités de représentation, d'élaboration des lois et de contrôle des parlements, ainsi que dans le fonctionnement des parlements en tant qu'employeur public.

session de la Commission de la condition de la femme (CSW 65), réunion du Groupe d'experts. 1^{er} octobre 2020.

⁴² UIP (2024), Classement des groupes parlementaires de femmes en juillet 2024, et OSCE/ODIHR (2013), « [A comparative study of structures for women MPs in the OSCE Region](#) », p. 12 ; les 28 pays sont les suivants : l'Albanie, l'Autriche, la Bosnie-Herzégovine (Fédération de Bosnie-Herzégovine), le Canada, le Danemark, l'Estonie, les États-Unis, la Fédération de Russie, la Finlande, la France, la Géorgie, l'Irlande, Israël, le Kirghizistan, la Lettonie, la Lituanie, la Macédoine du Nord, le Monténégro, la Norvège, la Pologne, la République de Moldova, le Royaume-Uni, la Serbie, la Slovaquie, la Suède, la Suisse, le Tadjikistan et l'Ukraine, ainsi que le Kosovo (conformément à la résolution 1244 (1999) du Conseil de sécurité de l'ONU).

⁴³ Centre régional des Nations Unies pour la diplomatie préventive en Asie centrale, « [Launch of the first women leaders' dialogue in Central Asia](#) ».

Véritables espaces multipartites, les groupes de femmes parlementaires sont aussi des espaces de dialogue permettant de mettre en relation aussi bien des partis politiques que des femmes issues de différents secteurs et occupant diverses fonctions. Les groupes de femmes parlementaires en Serbie et au Monténégro ont mené plusieurs initiatives d'appui visant à promouvoir le statut social et économique des femmes et ont notamment plaidé pour une augmentation des allocations versées aux mères célibataires et du salaire des pharmaciennes au Monténégro, ou pour la création de groupes de femmes parlementaires au niveau local en Serbie.

L'efficacité des groupes de femmes parlementaires dépend de la capacité de ces groupes de parler d'une seule voix sur la question des droits des femmes en politique et dans d'autres domaines et de mener conjointement des activités soutenues par tous leurs membres. Une planification organisationnelle soignée, une dotation en ressources innovante, des processus décisionnels inclusifs, l'établissement de solides partenariats au parlement et en-dehors, et la recherche ciblée d'activités conjointement soutenues sont des éléments essentiels pour le succès et la pérennité des groupes parlementaires.

B. Participation des femmes à la vie publique, y compris l'administration publique, l'appareil judiciaire et le secteur de la sécurité

25. La représentation égale des femmes dans la vie publique, y compris dans la fonction publique, est essentielle pour l'efficacité du service public, en ce sens que des administrations plus inclusives et représentatives sont mieux à même de répondre aux divers besoins des citoyens. L'ODD 16.7 préconise de faire en sorte que le dynamisme, l'ouverture, la participation et la représentation à tous les niveaux caractérisent la prise de décisions, notamment dans le service public, conformément à l'indicateur 16.7.1.b. Les femmes sont traditionnellement bien représentées dans le service public ; selon les données disponibles pour 15 pays de la CEE, en 2020, le ratio femmes/hommes dans la fonction publique était de 1,16 par rapport à la répartition nationale et le ratio femmes/hommes aux postes de direction dans la fonction publique était de 0,9 par rapport à la répartition nationale⁴⁴. Pour ce qui est des plus hauts niveaux de l'administration publique en Europe, les données disponibles pour 37 pays européens montrent que les femmes représentaient 37,5 % des administrateurs de catégorie 1 en 2023, un pourcentage en hausse par rapport aux 32,03 % enregistrés en 2019⁴⁵.

26. Un nombre croissant de pays de la CEE, notamment le Canada, l'Espagne, la France, l'Allemagne, le Luxembourg et la Suède appliquaient des politiques étrangères féministes en octobre 2022⁴⁶, ce qui a, semble-t-il, contribué à améliorer légèrement la représentation des femmes dans les services diplomatiques. En 2021, les femmes représentaient 25,2 % du personnel des services diplomatiques et 24,6 % des ambassadeurs des 56 pays de la CEE, contre 22,7 % du personnel des services diplomatiques et des ambassadeurs en 2019⁴⁷.

27. La proportion de femmes dans le secteur judiciaire témoigne de divisions évidentes des pouvoirs et d'un important phénomène de plafond de verre, les femmes étant plus nombreuses que les hommes parmi les juges, mais demeurant sous-représentées dans les postes de direction des juridictions supérieures. En 2021, dans 29 pays de la CEE, les femmes représentaient en moyenne 56,5 % des juges, un pourcentage quasiment identique à celui de 2019, puisque les femmes représentaient 56,1 % des juges en moyenne dans 37 pays de la CEE⁴⁸. Plus la juridiction est élevée, moins il y a de femmes occupant des postes de direction, même si les femmes progressent dans la hiérarchie du système judiciaire. Dans les

⁴⁴ Département des affaires économiques et sociales de l'ONU (2024), [Statistics, SDG Indicators Database](#), indicateur 16.7.1.b.

⁴⁵ EIGE (2024), Base de données statistiques sur l'égalité des sexes de l'Union européenne, Administrations nationales : administrateurs des deux échelons supérieurs selon leurs fonctions au sein de l'administration.

⁴⁶ ONU-Femmes (2022), « [Feminist foreign policies: an Introduction](#) ».

⁴⁷ Niklasson, Birgitta et Ann E. Towns (2023), [The GenDip Dataset on Gender and Diplomatic Representation](#), version de juin 2023. Université de Göteborg, programme GenDip, lien vers l'ensemble de données.

⁴⁸ Statistiques de la CEE relatives au genre (2022), [Judges by sex](#).

juridictions administratives, les femmes représentaient 36,8 % des présidents de tribunaux dans les 27 pays de l'Union européenne (UE), contre 26,3 % en 2019. Dans les cours constitutionnelles de l'UE, les femmes représentaient seulement 15 % des présidents en 2023, contre 10 % en 2019⁴⁹.

28. Dans le secteur de la sécurité, le personnel reste essentiellement masculin, même si des progrès sont observés en matière de représentation des femmes dans la police et dans les forces armées. La proportion de femmes parmi les policiers est en hausse, puisque les femmes représentaient 26 % du total des effectifs de la police dans 26 pays de la CEE en 2020, contre 18,8 % en 2017⁵⁰. En 2020, la proportion moyenne de femmes dans les forces armées des États membres de l'OTAN était de 13 %, soit une augmentation de 8,3 % par rapport à 2019, et une très nette hausse de 120,4 % par rapport à 1998⁵¹. En 2020, 27 pays membres de l'OTAN avaient appliqué un plan d'action national relatif aux femmes, à la paix et à la sécurité⁵². En 2024, les chefs d'État et de gouvernement des pays membres de l'OTAN ont adopté une version révisée de la politique relative aux femmes, à la paix et à la sécurité, qui fixe des objectifs stratégiques clefs visant à orienter les travaux de l'OTAN dans ce domaine et qui met l'accent sur la prise en compte des questions de genre par les dirigeants et sur le principe de responsabilité, sur la participation, sur la prévention et sur la protection⁵³.

29. Les femmes représentent environ 7,3 % des membres des forces armées ukrainiennes, soit une hausse de 40 % depuis le début de l'invasion à grande échelle⁵⁴. Selon le Ministère ukrainien de la défense, plus de 67 000 femmes servent actuellement dans les forces armées, parmi lesquelles 45 000 femmes sont membres du personnel militaire et 4 000 femmes occupent des postes de combat, les autres exerçant des fonctions civiles⁵⁵. Ces dernières années, il y a eu d'importantes évolutions dans les forces armées ukrainiennes concernant l'égalité des sexes : le pays a levé les restrictions officielles qui empêchaient les femmes d'accéder à tous les postes du système militaire et a également autorisé l'admission des femmes dans les académies militaires en 2019, ce qui facilite l'accès des femmes à tous les niveaux de la profession et de l'instruction militaires⁵⁶.

Encadré 2. Garantir la participation des femmes aux processus de paix et de prise de décision et leur représentation dans ces processus : l'Alliance pour un relèvement inclusif tenant compte des questions de genre en Ukraine⁵⁷

Une alliance pour un relèvement inclusif tenant compte des questions de genre en Ukraine (Alliance for Gender-Responsive and Inclusive Recovery of Ukraine) a été créée lors de la Conférence sur le relèvement de l'Ukraine, le 12 juin 2024, à Berlin. Dirigée par ONU-Femmes Ukraine, en collaboration avec le Ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement et le Cabinet des ministres de l'Ukraine, l'alliance vise à faire en sorte que l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes soient des éléments centraux des efforts de relèvement et de reconstruction du pays. Au moment de son lancement, l'Alliance rassemblait 15 gouvernements, des institutions financières internationales de premier plan, des organismes de l'ONU, l'UE et de nombreux partenaires de la société civile et du secteur privé, notamment la plateforme de coordination des donateurs d'organisations multiples pour l'Ukraine et les futures Conférences sur le relèvement de l'Ukraine.

⁴⁹ EIGE (2024), [Gender Statistics Database, National Courts](#).

⁵⁰ Division de statistique de l'ONU, [Minimum set of gender indicators](#).

⁵¹ OTAN (2020), « [Summary of National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on gender perspectives](#) ».

⁵² Ibid.

⁵³ OTAN (2019), « [Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations](#) ».

⁵⁴ War in Ukraine (2024), « [How many women are defending Ukraine](#) ».

⁵⁵ Euromaidan Press (2024), « [Over 67000 women serve in Ukrainian Army](#) ».

⁵⁶ War in Ukraine (2024), « [How many women are defending Ukraine](#) ».

⁵⁷ ONU-Femmes Europe et Asie centrale (2024), [Launch of Alliance for gender-responsive and inclusive recovery in Ukraine](#).

L'objectif de l'Alliance est de soutenir la participation pleine, égale et tangible des femmes et des organisations de défense des droits des femmes aux processus de prise de décisions à tous les niveaux, une telle participation étant essentielle pour l'intégration d'une perspective de genre dans les financements et les ressources destinés à l'Ukraine. En outre, l'Alliance vise à prioriser les droits et les besoins des femmes, en favorisant la fourniture d'une assistance financière et technique répondant aux besoins particuliers des femmes et des filles, au moyen d'outils de planification et de budgétisation tenant compte des questions de genre.

C. L'indépendance économique des femmes et leur présence dans le secteur privé

30. L'autonomisation et l'indépendance économiques des femmes sont essentielles à la réalisation des droits des femmes et à leur accès aux postes de direction. L'autonomisation économique permet aux femmes d'accéder à des emplois décents et à la protection sociale dans des conditions d'égalité ; d'accéder aux marchés et de contrôler les ressources, leur temps, leur vie et leur corps, et ainsi de faire davantage entendre leur voix, de renforcer leur pouvoir d'action et d'accéder à des fonctions de direction et de participer véritablement à la prise de décisions dans différents domaines, à tous les niveaux, que ce soit dans leur foyer, dans les entreprises, dans les parlements ou dans les institutions internationales⁵⁸.

31. Les progrès accomplis en ce qui concerne la présence des femmes dans le secteur des entreprises sont très modestes. La proportion de femmes occupant des postes de direction dans ce secteur était de 34,7 % en 2022 pour les 36 pays ayant fourni des informations à ce sujet, ce qui représentait seulement une légère augmentation par rapport aux 33,2 % enregistrés en 2018 pour les 37 pays ayant fourni des informations⁵⁹. La participation des femmes à la prise de décisions dans le secteur bancaire dans les 37 pays européens considérés est très faible, puisque seuls trois pays, à savoir l'Espagne, la Norvège et la Bosnie-Herzégovine ont nommé une femme au poste de gouverneur ou de gouverneur adjoint/vice-gouverneur de leur banque centrale en 2024⁶⁰. En 2019, les chiffres étaient similaires, avec trois femmes gouverneurs : en Irlande, en Macédoine du Nord et en Serbie⁶¹. Bien que le nombre de femmes occupant des postes à responsabilité dans les banques centrales et les principales institutions financières en 2024 soit plus élevé, le nombre de femmes exerçant de hautes fonctions, notamment celles de gouverneur ou de PDG, demeure décourageant⁶².

32. Les inégalités fondées sur le genre en matière d'autonomisation économique, en particulier les écarts de salaire et de pension, se traduisent par des pertes économiques importantes pour la société et signifient en outre que les femmes sont moins à même de vivre de manière indépendante ou de consacrer des ressources à une carrière politique ou autre. Dans la région de la CEE, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes va de 10 % dans certains pays des Balkans occidentaux à plus de 60 % dans certains pays d'Asie centrale et du Caucase du Sud⁶³. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se traduit par un écart encore plus grand au niveau des pensions de retraite, qui

⁵⁸ ONU-Femmes, « [Faits et chiffres : L'autonomisation économique](#) ».

⁵⁹ Département des affaires économiques et sociales de l'ONU (2024), [Statistics, SDG Indicators Database](#), indicateur 5.5.2, <https://unstats.un.org/sdgs/dataportal>.

⁶⁰ EIGE, [Gender Statistics Database. The proportion and number of women and men among governors and deputy/vice-governors of the Central Banks of the Member States](#), and [Central Bank of Bosnia and Herzegovina](#) (2024).

⁶¹ EIGE (2024), [Gender Statistics Database: The proportion and number of women and men among governors and deputy/vice-governors of the Central Banks of the Member States](#). Il semble en outre que la Türkiye ait nommé une femme gouverneur en 2023, mais cette information n'a pas été communiquée en 2024.

⁶² OMFIF (2024), « [Gender Balance Index 2024](#) ».

⁶³ CEE, ODD (2024), « [Gender and economy](#) ».

est supérieur à 40 % en moyenne dans la région⁶⁴. Dans l'Union européenne, cet écart varie largement d'un pays à l'autre, allant de 0 à 12 %, contre 20 % au niveau mondial⁶⁵.

33. Les femmes sont surreprésentées dans les emplois peu rémunérés, les postes à temps partiel et l'emploi informel. Elles sont en outre moins susceptibles d'occuper des postes de direction ou de travailler dans des secteurs très rémunérateurs, tels que les technologies ou la finance. Par exemple, en Allemagne, la proportion de femmes exerçant des fonctions de direction demeure faible, environ 15 % des sièges des conseils d'administration des grandes entreprises étant occupés par des femmes. Au Royaume-Uni, les femmes occupent aujourd'hui plus de 40 % des sièges des conseils d'administration des sociétés du FTSE 100, un chiffre qui s'explique largement par les initiatives ciblées du Gouvernement. Des pays tels que la Russie et la Türkiye enregistrent des progrès plus lents, les barrières culturelles et structurelles entravant toujours l'accès des femmes aux plus hautes fonctions dans les entreprises⁶⁶.

34. Si les femmes ont souvent un niveau d'études globalement plus élevé, elles peuvent ne pas profiter des mêmes avantages économiques ou politiques que les hommes, en raison d'attentes et de parcours professionnels genrés. L'accès global à l'éducation s'est amélioré dans toute la région de la CEE, la plupart des pays assurant un accès universel à l'enseignement primaire et secondaire. Cependant, des disparités de genre persistent, en particulier au niveau de l'enseignement supérieur et des formations professionnelles⁶⁷. Les stéréotypes de genre découragent les femmes de viser les postes de direction ou de poursuivre des carrières dans le domaine des STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques). Cette situation limite la présence de femmes aux postes de direction et de décision, dans les secteurs à forte croissance et très rémunérateurs, et perpétue les inégalités entre les sexes dans ces domaines critiques. À niveau d'études égal, les femmes ont toujours des difficultés à bénéficier de chances égales en matière d'accès aux postes de direction et de perspectives sur le marché du travail. Cet écart est souvent dû aux normes sociétales et à une ségrégation des emplois qui orientent les femmes vers les domaines et les postes moins prestigieux, moins rémunérés et moins en vue.

III. Lacunes et obstacles

35. La région de la CEE se caractérise certes par un niveau élevé d'égalité *de jure* entre les femmes et les hommes, mais des normes et des pratiques sociales préjudiciables causent encore, dans les faits, des inégalités qui empêchent les femmes d'accéder au pouvoir dans des conditions d'égalité avec les hommes⁶⁸. Le fait qu'un déséquilibre femmes-hommes subsiste dans les fonctions politiques et aux postes de prise de décisions continue de limiter l'accès des femmes aux ressources, aux réseaux professionnels et aux fonctions dirigeantes. Parce qu'elles n'ont que peu de possibilités de participer officiellement à la vie politique et que les structures politiques sont dominées par les hommes, les femmes ne peuvent pas accéder à la vie politique et publique, y rester et y jouer un rôle de premier plan. Ces obstacles sont encore plus difficiles à surmonter pour les femmes issues de groupes généralement sous-représentés et les femmes de diverses identités, notamment les femmes issues de groupes ethniques et sociaux différents, les jeunes femmes, les migrantes ou les femmes handicapées.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Organisation internationale du Travail (2022), « [Législation sur la transparence des salaires : Implications pour les organisations d'employeurs et de travailleurs](#) ».

⁶⁶ Forum économique mondial (2023), « [Rapport sur l'écart entre les sexes dans le monde 2023](#) », <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>.

⁶⁷ Groupe de la Banque mondiale (2024), [Gender Data Portal: Education](#), <https://genderdata.worldbank.org/en/topics/education>.

⁶⁸ Dans sa résolution 66/130 (2011), l'Assemblée générale des Nations Unies sur la participation des femmes à la vie politique indique que « quelle que soit la région du monde considérée, les femmes restent largement absentes de la sphère politique, souvent en raison de lois, de pratiques, de comportements et de stéréotypes sexistes discriminatoires, et parce qu'elles ont un faible niveau d'instruction, qu'elles n'ont pas accès aux soins de santé et qu'elles sont beaucoup plus touchées que les hommes par la pauvreté ».

36. Toujours sous-représentées dans la vie politique et publique, les femmes doivent surmonter des difficultés considérables pour accéder aux fonctions électives et aux postes pourvus sur décision politique. Les candidatures aux fonctions électives demeurent opaques et les procédures de nomination politique souvent aussi médiocres que la démocratie interne des partis politiques et des parlements. Si des mesures temporaires spéciales ont permis d'augmenter le nombre de femmes parlementaires dans la région de la CEE, il est essentiel qu'elles soient élaborées consciencieusement et appliquées efficacement de sorte qu'elles permettent aux femmes non seulement d'accéder aux fonctions dirigeantes et décisionnelles, mais aussi de faire entendre leur voix, d'avoir un pouvoir d'action et d'exercer leur influence dans le cadre de ces fonctions. Des disparités persistantes montrent qu'il faut, au moment d'adopter des mesures temporaires spéciales, notamment des quotas de femmes fixés par la loi, instituer des mécanismes de contrôle efficaces, améliorer l'accès aux ressources et faire évoluer les normes sociales et les cultures institutionnelles, l'objectif étant de garantir aux femmes l'accès aux fonctions dirigeantes et décisionnelles dans des conditions d'égalité avec les hommes.

37. Dans la plupart des pays de la région de la CEE, la représentation des femmes et des hommes demeure déséquilibrée dans les institutions politiques et publiques, au détriment du leadership des femmes et au détriment des lois, des politiques et des services fournis à la population, aux femmes et aux hommes dans toute leur diversité. Les parlements jouent un rôle central et ont des responsabilités en matière de représentation, d'élaboration des lois et de contrôle, mais leur fonctionnement, leurs politiques, leurs pratiques et leurs cultures laissent beaucoup à désirer du point de vue de la transparence, du respect du principe de responsabilité, de l'inclusion, de la prise en compte des questions de genre et des répercussions globales sur la vie des femmes et des hommes, de leur famille et de leurs communautés. Dans la plupart des pays de la CEE, l'impact sur les femmes des initiatives législatives n'est généralement pas évalué⁶⁹. Au cours des cinq dernières années, un certain nombre de parlements, par exemple en Macédoine du Nord et au Kirghizistan, ont mené leurs propres audits de genre ; ils ont recensé les bonnes pratiques, mais ont également mis en évidence des lacunes et des obstacles persistants concernant la représentation, les politiques et la culture du point de vue du genre. Les problèmes que sont l'exclusion des femmes des fonctions dirigeantes, la préférence accordée aux hommes pour les nominations, le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que les processus d'élaboration des lois et de contrôle qui ne tiennent pas compte des questions de genre subsistent dans les parlements et constituent un obstacle majeur à l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes et à l'élaboration de lois et de politiques tenant compte des questions de genre.

38. La prise en charge des enfants reste l'une des principales difficultés qui empêchent les femmes de participer activement à la vie politique, à la prise de décisions et, plus généralement, aux différentes sphères du marché du travail⁷⁰. Les inégalités concernant le nombre d'heures consacrées à la prise en charge des enfants et aux autres tâches domestiques, la répartition des tâches non rémunérées, les stéréotypes de genre et les pratiques culturelles découragent les femmes de participer activement à la vie politique. Le stéréotype qui limite le rôle des femmes à la vie familiale renforce l'idée selon laquelle la nature publique et polarisée de la vie politique est incompatible avec les rôles familiaux traditionnellement attribués aux femmes.

39. Les institutions politiques et publiques doivent s'efforcer de faciliter davantage la participation des femmes et leur accès aux fonctions dirigeantes. Des horaires de travail déséquilibrés au sein des parlements ou des partis politiques ou pendant les campagnes politiques, ainsi que les fonctions politiques locales non rémunérées ou faiblement rémunérées et les fonctions bénévoles au sein des partis sont autant de facteurs qui découragent les femmes de participer activement à la vie politique. Les institutions publiques telles que les parlements jouent un rôle clef en adaptant leurs politiques et pratiques en matière de travail de sorte à être plus efficaces, par exemple en simplifiant et en rationalisant les procédures, en utilisant les nouvelles technologies et en favorisant un juste équilibre et en dégageant des ressources suffisantes pour la prise en charge des enfants et les tâches domestiques, afin de garantir la participation des femmes.

⁶⁹ OSCE/BIDDH (2017), [Making Laws Work for Women and Men: A Practical Guide to Gender-Sensitive Legislation](#).

⁷⁰ World Bank Blogs (2022), « [Filling the gaps: childcare laws for women's economic participation](#) » et National Press Foundation (2024), « [Family Obligations Holding Women Candidates Back?](#) ».

40. La violence à l'égard des femmes en politique, qui peut prendre diverses formes, est l'un des obstacles les plus courants à la participation pleine, égale et effective des femmes à la vie politique et publique, et constitue une menace pour la paix et la sécurité des femmes et de leurs communautés. La violence à l'égard des femmes dans la vie politique et publique vise les femmes uniquement parce qu'elles sont des femmes et a pour but de les empêcher d'être légitimement représentées, de faire entendre leur voix et d'avoir un pouvoir d'action en politique. Malgré les protections juridiques existantes, des difficultés subsistent dans la lutte contre cette violence, difficultés qui s'inscrivent dans le cadre du problème plus général de la violence endémique à l'égard des femmes et sont alimentées par les politiques mondiales actuelles, caractérisées par la polarisation et le recul de la démocratie, ainsi que par les réactions hostiles à l'égalité femmes-hommes⁷¹.

41. Bien qu'elle ne soit que peu étudiée et peu signalée, la violence à l'égard des femmes en politique reste répandue dans la région de la CEE, que ce soit hors ligne ou en ligne, et touche tout particulièrement les femmes ayant des identités croisées⁷². Dans le cadre d'une étude menée par l'Union interparlementaire (UIP) dans 45 pays européens concernant la violence à l'égard des femmes parlementaires, 85,2 % des femmes parlementaires interrogées ont indiqué avoir subi des violences psychologiques dans l'exercice de leurs fonctions, 46,9 % avoir reçu des menaces de mort ou des menaces de viol ou de violences, et 58,2 % avoir été la cible d'attaques fondées sur le genre en ligne, les femmes parlementaires âgées de moins de 40 ans et celles qui luttent pour l'égalité femmes-hommes étant le plus souvent visées⁷³. Une étude de la Westminster Foundation for Democracy menée en Bosnie-Herzégovine auprès de 80 femmes politiques a révélé que 60,2 % de ces femmes avaient subi une forme de violence dans le cadre de leur engagement politique⁷⁴, et une étude similaire menée au Monténégro confirme que les femmes hésitent à participer à la vie politique de peur d'être victimes de harcèlement et de violence psychologique⁷⁵. Parmi les difficultés à surmonter dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes dans la vie politique et publique, on citera le sous-signalement dû à la stigmatisation et à la crainte des représailles, l'insuffisance des services de signalement et d'aide aux victimes, et la nécessité d'une application plus stricte des lois et des politiques en vigueur.

Encadré 3. Mise en lumière de l'ampleur de la violence à l'égard des femmes en politique

Pour mesurer l'ampleur de la violence à l'égard des femmes en politique et recueillir des données à l'appui de l'élaboration de politiques, ONU-Femmes a mené des enquêtes en Géorgie et au Kirghizistan et des recherches qualitatives en Türkiye⁷⁶. Les conclusions de l'enquête menée au Kirghizistan montrent que 77 % des candidates aux élections parlementaires de 2021 et 48,6 % des candidates au conseil municipal lors des élections locales de 2021 ont déclaré avoir été confrontées à la violence. En Géorgie, 48 % des femmes occupant une fonction au niveau local ont déclaré avoir été victimes de violence ou de harcèlement⁷⁷. Les élus ayant participé à l'étude qualitative menée en Türkiye déclarent avoir subi différentes formes de violence psychologique, notamment des menaces et des insultes, des violences sexuelles, y compris l'envoi de vidéos obscènes et explicites, et des violences physiques de la part de diverses personnes au moment de leur candidature et pendant et après les élections. En outre, les femmes engagées en politique ne parlent généralement pas de la question de la violence à l'égard des femmes en politique et ne font pas appel aux mécanismes institutionnels de signalement, même lorsqu'ils existent, pour obtenir réparation.

⁷¹ OSCE/BIDDH (2022), « [Addressing violence against women in politics in the OSCE region](#) ».

⁷² Ibid.

⁷³ Union interparlementaire (2018), [Sexisme, harcèlement et violence à l'égard des femmes dans les parlements en Europe](#).

⁷⁴ Westminster Foundation for Democracy (2019), [Violence against women in politics in Bosnia and Herzegovina](#).

⁷⁵ Westminster Foundation for Democracy (2024), [Violence against women in Montenegrin politics](#).

⁷⁶ ONU-Femmes Europe et Asie centrale (2023), [Violence against women in politics in Türkiye](#).

⁷⁷ ONU-Femmes (2023), [Violence against women in politics in Georgia](#).

42. Avec l'essor des médias en ligne et des réseaux sociaux, la violence à l'égard des femmes dans la vie politique et publique s'est propagée aux espaces en ligne. Les femmes politiques, les femmes journalistes, les militantes et les autres personnalités publiques sont souvent victimes de menaces, de harcèlement et de cyberintimidation. Parmi les activités visant à lutter contre la violence à l'égard des femmes dans les médias dans la région de la CEE figurent la promotion de normes de signalement éthiques, les programmes d'éducation aux médias et les cadres juridiques qui protègent les individus contre les abus et le harcèlement en ligne. En Europe, par exemple, le règlement de l'UE sur les services numériques (2022) régleme les activités des intermédiaires et des plateformes en ligne afin d'accroître la sécurité et de prévenir les activités illégales et néfastes en ligne ainsi que la propagation de la désinformation⁷⁸. La loi britannique de 2023 sur la sécurité en ligne impose une série de nouvelles obligations aux médias sociaux et aux moteurs de recherche, faisant peser sur eux davantage de responsabilités quant à la sécurité de leurs utilisateurs sur leurs plateformes⁷⁹. En outre, la résolution 2274 (2019) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe est axée sur la promotion de parlements sans sexisme ni harcèlement sexuel. En 2020, le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l'Europe a adopté la résolution 459 sur la lutte contre la violence sexiste à l'égard des femmes en politique au niveau local et régional. Tous les pays de la région de la CEE doivent en permanence s'efforcer d'innover pour combattre la violence en ligne à l'égard des femmes en politique et de manière générale.

43. Si la région de la CEE a globalement fait des progrès dans les domaines de l'égalité des sexes et des droits des femmes et des filles, ces progrès sont de plus en plus remis en cause par la persistance de normes sociales discriminatoires et par un recul croissant de la participation des femmes à la vie politique, de leur accès aux fonctions politiques dirigeantes et de leur militantisme. Une analyse régionale concernant le recul de l'égalité femmes-hommes en Europe de l'Est et en Asie centrale réalisée en 2023 et qui examine les indicateurs quantitatifs et qualitatifs, notamment l'autonomisation et les normes sociales, montre que la possibilité de réaliser des progrès au moyen des stratégies actuelles pourrait s'affaiblir et que la réalisation de l'égalité sera beaucoup plus difficile dans un avenir prévisible⁸⁰.

44. Cette hostilité à l'égard de l'égalité femmes-hommes se manifeste par des discours contre l'égalité femmes-hommes et les droits des femmes, ce qui remet d'autant plus en question le rôle, les capacités, la contribution et la possibilité pour les femmes d'accéder à des fonctions de direction dans diverses sphères de la vie publique. Les femmes dirigeantes de la région de la CEE sont souvent dépeintes dans les médias d'une manière qui perpétue les inégalités femmes-hommes, normalise la violence et remet en question leur place en politique, comme le montre une étude de 2024 sur la violence à l'égard des femmes dans la politique monténégrine⁸¹. Cet état de fait, qui peut résulter de la volonté de certaines sociétés de modifier les normes sociales et les normes relatives au genre dans le contexte d'un « retour à la tradition », a entraîné une régression concrète, décourageant et dissuadant les femmes d'occuper des fonctions dirigeantes et décisionnelles. Les stéréotypes sur les capacités des femmes en matière d'exercice de fonctions dirigeantes se traduisent par une sous-représentation des femmes aux postes décisionnels, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Ainsi, en raison de normes sociales discriminatoires, les femmes se heurtent à des obstacles plus importants que les hommes pour ce qui est d'accéder aux postes à responsabilités, ce qui perpétue les structures de pouvoir dominées par les hommes.

45. La volonté de faire reculer les droits des femmes et leur participation aux fonctions dirigeantes dans la région de la CEE se manifeste non seulement par une opposition active ou publique, mais aussi par des actions concrètes visant à réduire à néant les progrès réalisés, par exemple par le blocage de lois relatives à l'égalité femmes-hommes⁸² et par la dénonciation d'instruments juridiques internationaux importants tels que la Convention d'Istanbul, comme

⁷⁸ Commission européenne (2019), [Législation sur les services numériques](#).

⁷⁹ Gouvernement britannique (2024), [Online Safety Act: Explainer](#).

⁸⁰ Rosenberg, D. (2023), « [Regional Analysis on Gender Equality Pushback in Eastern Europe and Central Asia: Draft Report](#) ».

⁸¹ Westminster Foundation for Democracy (WFD) (2024), [Violence against women in Montenegrin politics](#).

⁸² Observatory on the Universality of Rights (2021), « [Rights at Risk Report](#) » – Anumo & Abelenda, « [Corporate Capture: Untamed Corporate Power is Putting Rights at Risk](#) »; Usanova, O. (2020), « [Russia's "Traditional Values" and Domestic Violence](#) » Kennan Cable, No. 53, Wilson Centre and the Kennan Institute.

cela a été observé dans le cas de la Hongrie et de la Türkiye en 2020 et 2021, respectivement⁸³. Le recul démocratique constaté dans certains pays de la région de la CEE a également conduit à une régression des politiques relatives à l'égalité femmes-hommes ainsi qu'à des attaques visant les femmes dirigeantes, les défenseuses des droits humains et les femmes journalistes, ainsi que les organisations de femmes, comme cela a été constaté en Croatie, en Hongrie et en Pologne, bien que les élections parlementaires polonaises de 2023 fassent espérer un inversement du cours des choses et montrent qu'il existe un espace politique pour des réponses féministes à ce retour en arrière⁸⁴. Des initiatives juridiques tendant à revenir sur des mesures temporaires spéciales qui visaient à promouvoir la participation politique des femmes ont également été observées, par exemple en avril 2024, lorsque le Parlement géorgien a aboli le quota minimum de femmes applicable aux listes de partis⁸⁵. Ce recul a conduit à l'annulation ou au sous-financement de certaines politiques et a ouvert la voie à un retour à des pratiques et normes discriminatoires à l'égard des femmes, notamment en Asie centrale⁸⁶, ce qui a eu des effets concrets sur l'exercice par les femmes de leurs droits humains et libertés fondamentales, notamment de leurs droits politiques.

46. La propagation de la désinformation dans le monde a eu des répercussions négatives sur la participation des femmes à la vie politique, et l'espace civique se réduit dans la région de la CEE, compte tenu des restrictions juridiques et politiques croissantes imposées aux activités des organisations de femmes et de la répression visant les femmes politiques, les femmes journalistes et les défenseuses des droits humains. L'importance de l'égalité femmes-hommes est de plus en plus souvent remise en question, des États et d'autres acteurs promouvant des modèles familiaux patriarcaux et contestant les droits relatifs à l'égalité femmes-hommes, en particulier les droits des personnes ayant une orientation sexuelle ou une identité de genre différente⁸⁷.

47. Dans la région de la CEE, les défenseuses des droits humains sont de plus en plus exposées à la violence et à la discrimination fondées sur le genre, notamment aux agressions physiques, à la violence sexuelle, aux menaces, au harcèlement, aux campagnes de diffamation et à la détention arbitraire, en raison de stéréotypes de genre bien ancrés⁸⁸. En Europe, l'augmentation de ces actes a des effets néfastes sur le travail des défenseuses des droits humains. Des campagnes de haine ciblées en ligne ont été signalées par plusieurs militantes féministes qui dénoncent la culture et les systèmes patriarcaux. En outre, l'orientation sexuelle et l'identité de genre semblent être des facteurs aggravants, puisque les femmes issues de groupes divers et sous-représentés sont plus susceptibles d'être la cible de tels actes⁸⁹.

48. En Azerbaïdjan, Amnesty International a signalé que des défenseuses des droits humains étaient victimes de menaces, de coercition, de violations du droit au respect de leur vie privée et de campagnes de diffamation qui les visaient spécifiquement en tant que femmes⁹⁰. En 2021, la Rapporteuse spéciale sur la situation des droits de l'homme au Bélarus a indiqué que certaines défenseuses des droits humains étaient victimes de disparitions forcées, de torture,

⁸³ Cseby, R. (2023), « [The situation of women's rights in contemporary Hungary: The examination of the current state of women's rights under the FIDESZ government](#) ». Global Human Rights Defence.

UN Türkiye (2021), [UN Joint statement in response Turkey's withdrawal from Istanbul Convention](#).

⁸⁴ ONU-Femmes (2020), Roggeband, C., Krizsán, A., « [Democratic backsliding and the backlash against women's rights: Understanding the current challenges for feminist politics](#) ». Human Rights Watch (2021), « [Poland: Escalating Threats to Women Activists](#) ».

⁸⁵ Civil Georgia (2024), « [Parliament Abolishes Quotas for Women MPs](#) ».

⁸⁶ Beyer, J. et Finke, P. 2019. Practices of traditionalization in Central Asia. *Central Asian Survey* ISSN: , Vol. 38 No. 3, Taylor & Francis, p. 310 à 328; Kudaibergenova, D. 2018. Project Kelin.

Marriage, Women, and Re-Traditionalization in Post-Soviet Kazakhstan. *Women of Asia Globalization, Development, and Gender Equity Cite*; Werner, C. 2009. Bride abduction in post-Soviet Central Asia: marking a shift towards patriarchy through local discourses of shame and tradition. *Journal of the Royal Anthropological Institute*, Vol. 15, p. 314 à 331.

⁸⁷ ONU-Femmes (2020), « [Democratic backsliding and the backlash against women's rights: Understanding the current challenges for feminist politics](#) ».

⁸⁸ ONU (2019), A/HRC/40/60, [Situation des défenseuses des droits de la personne, rapport du Rapporteur spécial sur la situation des défenseurs et défenseuses des droits de la personne](#).

⁸⁹ ONU (2023), A/78/131, [Situation des défenseurs et défenseuses des droits humains. Rapport de la Rapporteuse spéciale sur la situation des défenseurs et défenseuses des droits humains, « Sentiers de la paix : les défenseuses des droits humains dans des situations de conflit, d'après-conflit ou de crise »](#).

⁹⁰ Amnesty International (2021), « [Azerbaijan: Gender-based reprisals against women must stop](#) ».

de mauvais traitements ou d'autres formes de pression physique et psychologique, et étaient menacées de se voir retirer leurs enfants par des organismes censés offrir une protection sociale, et que d'autres étaient contraintes de s'exiler par crainte de la répression et des représailles⁹¹.

49. En 2024, des femmes et des filles de la région sont touchées de manière disproportionnée par des conflits armés, des crises économiques, la désinformation et la polarisation, autant de facteurs qui font obstacle à leur accès à des fonctions dirigeantes et à la prise de décisions. L'invasion à grande échelle de l'Ukraine par la Russie a eu de multiples conséquences pour les femmes ukrainiennes, influençant leur vie de diverses manières, notamment du fait des déplacements, des difficultés économiques, d'un risque accru de violence fondée sur le genre et de l'évolution des rôles et des responsabilités. Près d'un tiers de la population ukrainienne a été contrainte de fuir son domicile ; 60 % des 7,7 millions d'adultes déplacés à l'intérieur du pays sont des femmes, tandis que 90 % des 5,6 millions de réfugiés qui ont fui l'Ukraine sont des femmes et des enfants⁹². Beaucoup d'hommes étant partis combattre, de nombreuses femmes doivent s'occuper seules de leurs enfants, des personnes âgées ou d'autres personnes dépendantes, ce qui limite leurs perspectives de participation à la vie économique ou à d'autres sphères de la vie. À l'inverse, certaines femmes jouent un rôle de premier plan au sein de leurs communautés en organisant l'aide et en formant des réseaux de soutien, en plaidant en faveur de la paix et du respect des droits humains ou en s'engageant volontairement dans les forces armées ukrainiennes. Toutefois, les groupes de femmes restent largement sous-financés et exclus des processus décisionnels officiels en matière d'aide humanitaire⁹³.

50. Compte tenu de l'actuelle guerre contre l'Ukraine et des autres conflits et tensions qui touchent la région depuis le dernier examen, l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes et leur participation à la prise de décisions sont essentiels pour l'instauration d'une paix durable et pour le relèvement. Les conflits favorisent le retour en force des perceptions et des normes sociales attribuant aux hommes les rôles de premier plan en politique et dans les processus de paix, au détriment des femmes. Des travaux de recherche montrent que les femmes sont des actrices essentielles de la paix et que leur participation augmente de 35 % la probabilité de conclusion d'un accord de paix durable, si elles peuvent influencer sur le processus de négociations. Néanmoins, les femmes restent largement exclues des efforts de consolidation de la paix⁹⁴, et de nombreux acteurs des processus de médiation et de résolution des conflits restent réticents à faire une place aux femmes.

51. L'égalité femmes-hommes, l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes et la participation des femmes et des filles sont également essentiels à l'exécution des divers plans de relèvement et de reconstruction dans la région qui ont été conçus par les gouvernements donateurs et les organisations internationales⁹⁵. Il faut absolument que les femmes et les filles, dans toute leur diversité, participent pleinement, véritablement, dans des conditions d'égalité et de manière sûre et directe à tous les processus décisionnels, conformément aux plans d'action nationaux pour les femmes, la paix et la sécurité, afin que puisse être pensé et mis en œuvre un programme de relèvement équitable et inclusif tenant compte des questions de genre⁹⁶. Le lancement de l'Alliance pour un relèvement inclusif tenant compte des questions de genre lors de la Conférence sur le relèvement de l'Ukraine, qui s'est tenue le 12 juin 2024 à Berlin, constitue une étape prometteuse à cet égard⁹⁷.

⁹¹ ONU (2021), « Situation des droits de l'homme au Bélarus : Rapport d'Anaïs Marin, Rapporteuse spéciale sur la situation des droits de l'homme au Bélarus ».

⁹² ONU-Femmes Europe et Asie centrale (2023), « Ukraine crisis is gendered, so is our response ».

⁹³ ONU-Femmes Europe et Asie centrale (2022), « Rapid assessment: Impact of the war in Ukraine on Women's civil society organizations ».

⁹⁴ ONU-Femmes (2015), « Prévenir les conflits, transformer la justice, obtenir la paix. Étude Mondiale sur la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies ».

⁹⁵ Plan national pour le relèvement de l'Ukraine (Conseil national pour le relèvement), Redressement et reconstruction de l'Ukraine (Commission européenne), A Blueprint for the Reconstruction of Ukraine (CEPR), Designing Ukraine's Recovery in the Spirit of the Marshall Plan (German Marshall Fund), Relief, Recovery and Resilient Reconstruction (Banque mondiale).

⁹⁶ Reliefweb (2023), « Ukraine Recovery Conference: Gender Equality and Women's Leadership and Participation in the Recovery Process Must be Prioritized ».

⁹⁷ ONU-Femmes Europe et Asie centrale (2024), « Launch of Alliance for gender-responsive and inclusive recovery in Ukraine ».

IV. Actions prioritaires

A. Des cadres juridiques et stratégiques efficaces, y compris des mesures temporaires spéciales visant à instaurer la parité

- Modifier les constitutions et les cadres juridiques applicables afin de garantir la parité femmes-hommes dans la prise de décisions politiques, publiques et économiques ;
- Adopter des lois électorales et des lois prévoyant des quotas, qui fixent un objectif de 50 % de candidates, et veiller à l'application de ces lois, en prévoyant des règles de positionnement et des sanctions en cas de non-respect ;
- Nommer des femmes à des fonctions dirigeantes afin d'atteindre la parité femmes-hommes dans les administrations locales et nationales ;
- Fournir des services de garde d'enfants, un soutien financier et d'autres aides institutionnelles aux femmes candidates aux élections nationales et/ou locales et leur donner accès aux médias, en leur assurant un temps d'antenne et de parole, afin d'offrir des chances égales aux candidates et aux candidats pendant les campagnes politiques ;
- Élaborer des plans d'action nationaux spécifiques assortis d'objectifs concrets, prévoyant une participation égale et inclusive des femmes et des hommes à la prise de décisions politiques, publiques et économiques d'ici à 2030, et devant être mis en œuvre aux niveaux national et local ;
- Suivre les progrès réalisés en matière de participation des femmes à la prise de décisions dans tous les secteurs et domaines d'activités et à tous les niveaux, en collectant et en publiant régulièrement des statistiques à ce sujet et en les faisant figurer dans les rapports soumis à la Commission ;
- Adopter des lois visant à prévenir et à réprimer la violence fondée sur le genre, l'intimidation et les représailles exercées contre les femmes dans la vie politique et publique ;
- Adopter et mettre en œuvre efficacement une série de réglementations et de mesures temporaires spéciales applicables aux secteurs public et privé afin d'assurer plus rapidement la participation égale des femmes à la prise de décisions et aux fonctions dirigeantes, en soulignant la nécessité de mener des actions porteuses de transformation pour atteindre la parité ;
- Prendre des mesures fortes et fixer des objectifs ambitieux pour garantir une réelle participation des femmes à tous les processus de paix, et veiller à l'application de ces mesures, en facilitant les consultations et un dialogue constructif avec des femmes d'horizons divers, s'agissant de régler les crises, de faire en sorte que justice soit rendue et de chercher à établir les responsabilités⁹⁸ ;
- Mettre en œuvre une politique étrangère féministe en accordant la priorité à l'égalité femmes-hommes et à l'autonomisation des femmes. Il s'agit notamment de renforcer la contribution des femmes à la prévention des conflits, à la consolidation de la paix et à la lutte contre l'extrémisme violent, de promouvoir les droits économiques et l'autonomisation des femmes et de garantir la protection des droits des femmes en matière de santé sexuelle et procréative.

B. Mettre en place des institutions tenant compte des questions de genre

- Les parlements devraient veiller à ce que la législation tienne compte des besoins et des réalités des femmes et des hommes, dans toute leur diversité, et à ce que les processus parlementaires prennent en compte les questions de genre. Il convient de renforcer la capacité des parlements, des gouvernements et des organisations de la société civile à intégrer l'égalité femmes-hommes dans l'ensemble des lois, politiques, plans et budgets, en insistant sur la nécessité d'opérer des changements institutionnels ;

⁹⁸ *Alliance for Gender-Responsive and Inclusive Recovery in Ukraine launches with strong support of governments, UN agencies, private sector and civil society*, 12 juin 2024.

- Les parlements et les organismes publics devraient commander ou entreprendre des audits de genre visant à déterminer si leurs institutions tiennent compte des questions de genre. Si l'on veut disposer d'institutions prenant en compte les questions de genre, il faut faire de l'égalité femmes-hommes un objectif social, politique et économique prioritaire et faire évoluer les travaux et leurs résultats, les politiques, les processus et les pratiques, ainsi que la répartition des responsabilités et les cultures institutionnelles dans le sens de l'égalité femmes-hommes⁹⁹ ;
- Inciter les institutions politiques et publiques, y compris les partis politiques, à s'engager de leur propre initiative à promouvoir l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes, par exemple en adoptant des quotas internes, des codes de conduite ou de déontologie, ainsi que des politiques de tolérance zéro concernant la violence fondée sur le genre ;
- Les États Membres devraient honorer les engagements relatifs aux femmes, à la paix et à la sécurité en encourageant la coordination intersectorielle et en contribuant à l'élaboration de politiques, de programmes et de plans d'action nationaux ;
- Veiller à ce que les femmes et les filles participent activement à la promotion d'une paix et d'une résilience durables et exercent une plus grande influence dans ce domaine, et faire en sorte qu'elles aient des chances égales de jouer un rôle dans le secteur de la sécurité et de prendre part aux processus de consolidation de la paix, de relèvement et de coordination des donateurs¹⁰⁰ ;
- Donner aux femmes et aux réseaux de femmes les moyens d'agir dans les institutions politiques et publiques ainsi que dans le secteur économique et le secteur privé, en renforçant leurs capacités et en leur permettant d'acquérir des compétences, en facilitant les possibilités de mise en réseau et le mentorat, en garantissant l'accès à des ressources financières et autres, et en développant des cultures institutionnelles inclusives tenant compte des questions de genre¹⁰¹ ;
- Renforcer régulièrement les capacités du secteur judiciaire et du secteur de la sécurité en matière d'égalité femmes-hommes ;
- Créer un environnement et élaborer un cadre réglementaire qui favorisent la libre création et le bon fonctionnement des organisations non gouvernementales de femmes, et garantir un appui politique, financier et autre aux mouvements de femmes et aux militantes, dans toute leur diversité¹⁰² ;
- Mettre en place des modalités inclusives et innovantes pour les consultations avec les organisations de femmes de la société civile, par exemple des consultations en ligne ou des invitations permanentes à témoigner dans le cadre des auditions organisées par les commissions parlementaires ;
- Recueillir des données sur la proportion de femmes dans les services diplomatiques, ainsi que sur le niveau de responsabilité de ces femmes, notamment dans les délégations nationales participant aux conférences internationales, et assurer le suivi de ces données ;
- Accroître la transparence des processus de sélection et de nomination aux fonctions dirigeantes politiques, publiques, économiques et autres, par exemple en lançant des appels à candidatures publics, en publiant des descriptions de postes claires et complètes et en établissant des procédures de sélection fondées sur le mérite ;
- Établir des canaux collectifs permettant aux femmes d'exercer une influence au sein des organes de décision politiques, publics et économiques, par exemple en soutenant la création de groupes de femmes parlementaires, de sections et de comités pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

⁹⁹ EIGE (2024), [Gender equality in the European Parliament and in national parliaments in the European Union: 2023 state of play](#).

¹⁰⁰ Le [plan stratégique 2022-2025 d'ONU-Femmes](#) décrit leurs obligations à cet égard, à savoir promouvoir la coordination intersectorielle et contribuer à l'élaboration de politiques, de programmes et de plans d'action nationaux exemplaires, ainsi que le rapport annuel 2022 d'ONU-Femmes relatif à la paix, à la sécurité et à la résilience.

¹⁰¹ ONU-Femmes (2024), [Women's Empowerment Strategy](#).

¹⁰² ONU-Femmes (2023), [Building Power in Feminist and Women's Movements to End Violence against Women and Girls: Learning from Civil Society Organizations Funded by the United Nations Trust Fund to End Violence against Women](#).

C. Lutter contre la violence à l'égard des femmes en politique et dans la vie publique

- Considérer la violence à l'égard des femmes en politique et dans la vie publique comme une forme distincte de violence fondée sur le genre ;
- Appliquer des cadres juridiques relatifs à la violence à l'égard des femmes en politique et dans la vie publique, y compris la violence à l'égard des femmes facilitée par la technologie, le harcèlement en ligne et la cyberintimidation, et la désinformation relative aux questions de genre par la manipulation numérique ;
- Accorder réparation aux victimes de violence à l'égard des femmes en politique et dans la vie publique. Mettre en place des systèmes de soutien complets, comprenant notamment une aide juridique, des services de conseil et des mesures de protection, pour les femmes politiques et les défenseuses des droits civils victimes de violence ;
- Adopter des codes de conduite pour les parlements et l'administration afin de fixer des règles de comportement permettant de mettre fin à la violence, à l'intimidation et au harcèlement fondés sur le genre ;
- Dispenser une formation sur le harcèlement sexuel et la violence à l'égard des femmes en politique et dans la vie publique aux parlementaires, aux ministres et aux autres fonctionnaires, ainsi qu'aux membres de leur personnel, afin de garantir des conditions de travail sûres et respectueuses de l'égalité femmes-hommes au sein des parlements et de l'administration ;
- Agir avec la diligence voulue pour prévenir toutes les formes de violence à l'égard des femmes en politique et dans la vie publique, enquêter sur ces faits et poursuivre et punir leurs auteurs ;
- Créer des mécanismes de plainte indépendants et garantissant la confidentialité pour le signalement des faits de violence à l'égard des femmes en politique et dans la vie publique, et renforcer ceux qui existent déjà, en faisant en sorte que ces mécanismes soient suffisamment indépendants et disposent de suffisamment de ressources budgétaires pour lutter contre l'impunité ;
- Financer et mener des campagnes de sensibilisation permettant de faire progresser le débat public et de faire savoir que la violence à l'égard des femmes en politique et dans la vie publique constitue une infraction ;
- Encourager les médias sociaux à adopter des directives pour leur communauté qui visent à protéger les femmes participant aux processus décisionnels, et à mettre en place des outils de protection efficaces, et tenir ces médias responsables des contenus illégaux publiés par leurs utilisateurs qui sont constitutifs de violence fondée sur le genre à l'égard des femmes occupant des postes décisionnels ;
- Protéger les organisations de femmes de la société civile, les défenseuses des droits humains et les autres militantes contre toutes les formes de représailles et veiller à ce qu'elles bénéficient d'un environnement favorable pour mener leurs travaux.

D. Faire évoluer les normes sociales, lutter contre le patriarcat et collaborer avec les hommes et les autres partenaires

- Mener des actions de sensibilisation pour mieux faire comprendre que la pleine participation des femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes, à la prise de décisions dans la vie politique, publique, économique et dans le secteur privé est essentielle à l'exercice par les femmes de leurs droits humains et bénéficie à l'ensemble de la population ;
- Créer un environnement favorable à la participation des femmes à la vie politique et publique en s'attaquant à la charge de travail non rémunérée que représentent les tâches domestiques ;

- Renforcer la capacité des médias de lutter contre les stéréotypes de genre discriminatoires à l'égard des femmes dans la vie politique et publique et veiller à ce que les femmes et les hommes qui se présentent aux élections et qui occupent des postes décisionnels bénéficient de la même visibilité dans les médias¹⁰³ ;
- Proposer davantage de programmes de tutorat aux femmes qui souhaitent accéder à des postes décisionnels ;
- Faire connaître les femmes et les hommes qui exercent des fonctions décisionnelles dans les domaines politique, public et économique et peuvent être pris comme modèle, et faciliter l'accès des divers groupes de femmes et de filles aux fonctions dirigeantes ;
- Adopter des politiques ciblées ou spécifiques visant à promouvoir des processus décisionnels équitables et inclusifs qui tiennent compte des besoins des divers groupes sous-représentés ;
- Faire des hommes et des jeunes, ainsi que d'autres partenaires non habituels, des alliés avec lesquels mener des débats constructifs¹⁰⁴, collaborer et établir des partenariats aux fins de l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes et à la prise de décisions¹⁰⁵.

¹⁰³ [Pacte médiatique d'ONU-Femmes \(2016\)](#).

¹⁰⁴ [ONU-Femmes \(2018\), HeForShe Emerging Solutions for Gender Equality](#).

¹⁰⁵ [ONU-Femmes \(2022\), Strategy for Public Partnerships and Resource Mobilization 2023-2025](#).