



Bruxelles, le 25 avril 2024
(OR. en)

8947/1/24
REV 1

SOC 279
GENDER 64
ANTIDISCRIM 58
EMPL 164

NOTE

Origine:	la présidence
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Femmes dans la vie publique – <i>Débat d'orientation</i>

Les délégations trouveront en annexe une note d'orientation élaborée par la présidence en vue du débat d'orientation sur la question visée en objet auquel procédera le Conseil EPSCO lors de la session du 7 mai 2024.

Femmes dans la vie publique*Débat d'orientation***Améliorer la représentation des femmes dans les processus décisionnels**

L'égalité de genre est un droit humain et un principe fondamental de l'UE consacré par les traités et la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'objectif est une Union de l'égalité au sein de laquelle les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans toute leur diversité, seront libres de suivre la voie qu'ils ou elles auront choisie dans la vie, auront les mêmes chances de mener une vie prospère et pourront participer à notre société européenne et la diriger en toute égalité.

Grâce à une volonté politique renforcée dans ce domaine, la Commission européenne a montré l'exemple avec le tout premier collège de commissaires composé à égalité de femmes et d'hommes, parmi lesquels siège pour la première fois une commissaire chargée de l'égalité. Des progrès notables ont été accomplis par toutes les institutions de l'UE au cours du mandat actuel grâce à des initiatives législatives visant à promouvoir l'égalité de genre dans toutes les dimensions. Il est impératif que les processus démocratiques et les partis politiques, dans leurs structures, suivent ces avancées, soient inclusifs et reflètent la diversité de la société européenne.

Toutefois, malgré des efforts durables et des progrès indéniables, les femmes sont toujours sous-représentées à pratiquement tous les niveaux du processus décisionnel politique de prise et dans d'autres domaines de la vie publique, en particulier aux postes ministériels et autres postes exécutifs. Si l'on examine les données de l'Union européenne fournies par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), les femmes représentent en moyenne 39,5 % des membres du Parlement européen et 32,8 % des membres des parlements nationaux des États membres de l'UE, avec de fortes disparités géographiques. En moyenne, les femmes ne représentent que 32,9 % des ministres de haut rang et ne comptent que pour 35,7 % des membres des assemblées régionales. La parité totale ou l'équilibre hommes-femmes dans la représentation politique n'existe que dans une poignée d'États membres de l'UE.

En outre, les données sont beaucoup moins encourageantes lorsque l'on se penche concrètement sur la question de l'équilibre hommes-femmes au sein des parlements et des conseils locaux et régionaux en ce qui concerne leur présidence, ainsi qu'en ce qui concerne la présidence des organes parlementaires ou les postes clés non élus. Il existe toujours une ségrégation de genre en ce qui concerne les portefeuilles des ministres et la composition des organes de travail parlementaires, certains étant traditionnellement dominés par les hommes (défense, finance) et ceux comportant une plus forte proportion de femmes (politique sociale, éducation) étant fortement corrélés à l'impact législatif et budgétaire, au profit des politiques dominées par les hommes.

D'un point de vue intersectionnel, les chiffres relatifs à la participation des femmes appartenant à des minorités ethniques, des personnes LGBTQIA + ou des femmes handicapées sont incomplets, mais ils n'en révèlent pas moins des proportions très faibles, ce qui indique une représentation limitée des groupes minoritaires et de leurs points de vue.

Obstacles à la représentation égale des femmes aux postes politiques et de direction

Dans le processus de prise de décisions politiques, les femmes sont confrontées à des obstacles qui s'inscrivent dans différents contextes culturels, économiques et politiques ainsi que dans les systèmes électoraux.

Premièrement, il existe **des obstacles bien connus et de longue date qui continuent d'empêcher ou de décourager les femmes d'accéder à des postes de décision politique**, tels que:

- Les stéréotypes de genre et les préjugés sexistes ancrés dans la culture générale continuent d'avoir un impact négatif sur les femmes. L'éducation des garçons et des filles et les stéréotypes négatifs à l'égard des femmes et des hommes, y compris dans les médias, limitent encore davantage l'intérêt des femmes et leurs aspirations professionnelles à des postes de pouvoir au cours de leur carrière.
- Une culture politique dominée par les hommes dans les partis et les institutions politiques. La manière dont les partis politiques, en tant que contrôleurs d'accès aux fonctions politiques, sont organisés, par exemple en ce qui concerne les procédures de recrutement, d'admission et de sélection, a une incidence négative sur les possibilités pour les femmes d'accéder à des postes de direction.
- La question du soin à autrui et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. De nombreuses femmes dirigeantes sont confrontées à des exigences considérables en termes de charge de travail et de disponibilité, tandis que les responsabilités pour le travail domestique le soin des enfants et des personnes âgées demeurent inégalement réparties.

- Une répartition inégale des ressources clés telles que le temps, les moyens financiers et les réseaux politiques.
- Les systèmes politiques eux-mêmes peuvent constituer un obstacle institutionnel potentiel. Les systèmes majoritaires sont moins efficaces pour promouvoir l'élection de candidates que les systèmes politiques qui reposent entièrement sur une représentation proportionnelle ou comportent un élément de représentation proportionnelle.
- La couverture médiatique des femmes politiques et dirigeantes comporte encore des biais de genre, les femmes politiques recevant nettement moins d'attention (17 % de moins que les hommes), tandis que la couverture reflète souvent des stéréotypes sexistes (Van der Pas & Aldering, 2020).
- Le manque de modèles féminins résultant des obstacles susmentionnés.

Deuxièmement, **il est apparu de nouveaux obstacles difficiles de nature à empêcher les femmes de rester à des postes de décision politique ou à les forcer à les quitter prématurément**, en particulier:

- La violence et le harcèlement à l'égard des femmes exerçant des fonctions politiques, mais aussi contre d'autres femmes occupant des postes de direction, ont un effet dissuasif sur toutes les femmes envisageant une carrière dans la vie publique. De nombreuses femmes politiques et dirigeantes partent avant la fin de leur mandat ou ne restent pas longtemps au pouvoir.
- Le niveau d'abus et de violence dirigés de manière disproportionnée contre les femmes en politique et dans la vie publique simplement parce qu'elles sont des femmes est de plus en plus préoccupant. Alors que les hommes sont principalement victimes d'abus plus généraux et politiques, les femmes politiques sont confrontées à des abus motivés par leur identité de genre, les femmes politiques appartenant à des minorités ethniques recevant les niveaux d'abus les plus élevés.
- Les témoignages de femmes politiques actuelles et anciennes qui se sont exprimées, à la suite du mouvement #MeToo, sur leurs expériences personnelles de harcèlement sexuel sont une autre source de préoccupation. Les garanties internes contre le sexisme, le harcèlement et le harcèlement sexuel sont toujours insuffisantes, et il en va de même des procédures de signalement efficaces et d'obligation de rendre des comptes au sein des partis et des parlements. Les candidates et les femmes parlementaires font également état d'un manque de soutien et de solidarité transpartisane lorsqu'elles sont victimes d'abus.

- Des recherches montrent que les femmes politiques sont attaquées jusqu'à trois fois plus que les hommes politiques, en particulier en ligne (Daniele, Dipoppa, Pulejo, 2023). La violence à l'égard des femmes aux postes de décision est répandue et elle s'est de plus en plus déplacée dans le monde virtuel, y compris sous de nouvelles formes telles que des images et des vidéos de nudité générées par ordinateur et sans le consentement des personnes concernées (hypertrucages d'images intimes, cyberflashing) ou le harcèlement en ligne. Cependant, alors que la violence en ligne est déjà très intimidante et traumatisante, elle peut également précéder la violence hors ligne, conduisant dans des cas extrêmes – comme celui du meurtre de la députée Jo Cox au Royaume-Uni – au féminicide. Les personnes LGBTQIA + et les candidates appartenant à des minorités sont également visées de manière disproportionnée.

Mécanismes de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes aux postes politiques

La sous-représentation des femmes dans les processus décisionnels est une question qui revêt de multiples dimensions. Les mesures qui doivent être prises ne concernent pas seulement le système électoral ou les partis politiques, mais ont également une portée plus large, y compris les politiques visant à concilier vie professionnelle et vie privée et les politiques visant à lutter contre la violence de genre, à soutenir une répartition plus équitable des responsabilités familiales et domestiques et à surmonter les stéréotypes sexistes. Des études montrent également que pour accroître et assurer la présence de femmes au pouvoir et tirer pleinement parti de leurs talents, il est nécessaire de créer un environnement inclusif pour tout un chacun, y compris les femmes appartenant à des groupes défavorisés. Comme le rappelle la stratégie de la Commission en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020–2025, les femmes constituent un groupe hétérogène et peuvent être confrontées à des discriminations intersectionnelles fondées sur plusieurs caractéristiques¹. Par exemple, les femmes handicapées rencontrent souvent des difficultés dans l'exercice de leurs droits, y compris la participation aux élections et la participation aux processus politiques et décisionnels.

¹ Conformément à l'article 10 du TFUE, "[d]ans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et actions, l'Union cherche à combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle".

La stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes a également rappelé l'importance de l'égal participation des hommes et des femmes en tant qu'élément essentiel de la démocratie représentative à tous les niveaux. La Commission s'est engagée à encourager la participation des femmes en tant qu'électrices et en tant que candidates aux élections au Parlement européen de 2024, en coopération avec le Parlement européen et les parlements nationaux, les États membres et la société civile, notamment au moyen de financements et en promouvant les bonnes pratiques. La Commission a également pris des engagements spécifiques en ce qui concerne les postes de direction dans son administration et pour aider les États membres à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies plus efficaces en vue d'accroître le nombre de femmes aux postes de décision.

En ce qui concerne la question plus générale de rendre les environnements de travail plus inclusifs, des formules souples de travail pour les parents et les aidants sont prévues dans la directive 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, parallèlement à la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, qui prévoit également une protection accrue contre la discrimination fondée sur le genre.

La recommandation de la Commission de 2023 relative à des processus électoraux inclusifs et résilients contient des recommandations sur l'égalité entre les femmes et les hommes et met en évidence un certain nombre de mesures pertinentes adressées aux États membres.

Le règlement récemment adopté sur les services numériques et la future directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes visent à mieux protéger les utilisateurs en protégeant les droits fondamentaux en ligne, en établissant un cadre solide en matière de transparence et de responsabilité pour les plateformes en ligne et en fournissant un cadre unique et uniforme dans l'ensemble de l'UE. Ces dispositions obligent notamment les grandes plateformes en ligne à prendre des mesures d'atténuation efficaces pour faire face aux risques systémiques, y compris en ce qui concerne les discours de haine illégaux ou la cyberviolence à l'égard des femmes. La directive contre les poursuites stratégiques altérant le débat public (dite la directive contre les poursuites-bâillons) vise à mieux protéger les responsables politiques, les journalistes, les militants et d'autres personnes contre la menace d'actions juridiques infondées et abusives visant à faire taire les personnes qui s'expriment sur des questions d'intérêt public.

Avec le récent accord sur la directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, les États membres seront tenus de mettre en place de nouveaux outils pour lutter contre la violence et les discours de haine à l'encontre des femmes hors ligne et en ligne, avec un rôle important dévolu aux plateformes en ligne.

L'année prochaine, le 30^e anniversaire de la déclaration et du Programme d'action de Beijing pour les femmes, le développement et la paix de 1995 sera célébré. Le programme de Beijing rappelle que l'égalité dans la prise de décision est essentielle pour l'autonomisation des femmes. En outre, la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) établit le droit de participer à la vie publique et politique, avec l'obligation de prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique et de veiller à ce que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes, aient le droit de vote et de se présenter aux élections, de prendre part aux affaires publiques, d'occuper des emplois publics et d'exercer des fonctions publiques ainsi que de participer aux activités pertinentes de la société civile.

Ce débat sera l'occasion de discuter des mécanismes et des mesures nécessaires pour promouvoir l'égalité de genre dans le processus décisionnel au niveau de l'UE et au niveau national. Il pourrait s'agir de mesures institutionnelles et structurelles au niveau national, telles que des réformes des systèmes électoraux, des quotas contraignants ou volontaires des partis, l'équilibre hommes-femmes au sein des organes de direction des organismes de gestion électorale, l'établissement d'un lien entre l'allocation des fonds publics aux partis politiques et la parité entre les femmes et les hommes, la redéfinition des structures de travail et la promotion de l'intégration de la dimension de genre, y compris une meilleure collecte de données, mais aussi la formation, le mentorat, le financement et d'autres formes de soutien aux candidates, en particulier les jeunes femmes et les femmes issues de groupes minoritaires sous-représentés. Compte tenu du sexisme, du harcèlement et de la violence dont sont notamment victimes les femmes politiques, il convient d'accorder une attention particulière aux mesures visant à lutter contre les stéréotypes sexistes, les discours de haine et le harcèlement hors ligne et en ligne.

Dans le contexte des prochaines élections au Parlement européen, et dans le cadre des efforts qu'elle déploie pour améliorer la visibilité de la politique d'égalité de genre au sein du Conseil, la présidence belge propose de soumettre ce sujet à la discussion et à un échange d'expériences et de bonnes pratiques, en vue d'assurer un environnement sûr et équitable pour les femmes dans la vie publique.

Compte tenu de ce qui précède, les ministres sont invités à mener un débat d'orientation sur les questions suivantes:

1. *Quels stratégies et mécanismes au niveau national votre pays a-t-il mis au point pour renforcer la représentation des femmes dans le processus décisionnel et pour favoriser l'égalité de genre aux postes de direction?*
2. *Quelles initiatives peuvent être prises au niveau de l'UE pour atteindre l'objectif susmentionné?*