

Contexte politique

La sous-représentation persistante des femmes dans les processus décisionnels aux niveaux politique et économique est un défi actuel important pour l'UE et ses États membres. L'indice d'égalité de genre, élaboré par l'EIGE en 2013, mesure les écarts existants pour parvenir à la pleine égalité de genre dans six domaines, dont l'un concerne le «pouvoir». Ce domaine évalue l'écart de représentation entre les femmes et les hommes dans la prise de décision en matière politique, sociale et économique. Selon les données disponibles, ce domaine obtient le score d'égalité de genre le plus bas avec 38 points sur 100 pour l'UE, mettant ainsi en évidence le fait que la sous-représentation des femmes dans les structures de pouvoir et de prise de décisions reste une question urgente.

La stratégie de la Commission européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015)

- Définit la promotion des femmes dans la prise de décisions comme un des six domaines prioritaires.
- Vise à promouvoir l'égalité dans la prise de décisions en général et au sein des conseils d'administration des entreprises, en particulier.

La proposition de directive présentée par la Commission relative à un meilleur équilibre femmes/hommes dans les instances de décision économique (2012)

- Fixe un objectif de 40% de présence du sexe sous-représenté parmi les administrateurs (administratrices) non exécutifs (exécutives) des sociétés cotées en bourse à l'horizon 2020.
- Impose aux entreprises ayant une proportion inférieure du sexe sous-représenté de fonder la sélection des candidat(e)s sur une analyse comparative reposant sur des critères non sexistes et non équivoques et d'accorder, à compétences égales, la priorité au sexe sous-représenté.
- Oblige les sociétés cotées en bourses à définir leurs propres objectifs pour les administrateurs (administratrices) exécutifs (exécutives).
- Renforce l'équité et la transparence du processus de sélection des administrateurs (administratrices) en incitant les entreprises à élargir la base des candidat(e)s.

Participation de la société civile (2014)

- Campagnes du Lobby européen des femmes (EWL) sur les thèmes «50/50» et «Démocratie paritaire et citoyenneté européenne active: Pas d'Europe moderne et de démocratie sans égalité de genre».
- Promotion de la représentation égale des femmes et des hommes au sein de toutes les institutions européennes afin de contribuer à faire des droits des femmes et de l'égalité de genre une priorité de l'agenda politique de l'UE.

- Lutte contre le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans la sélection et la participation des candidat(e)s aux élections du Parlement européen.

Objectifs stratégiques du programme d'action de Pékin et indicateurs de l'UE

- G.1.** Prendre des mesures propres à assurer aux femmes l'égalité d'accès et la pleine participation aux structures du pouvoir et à la prise de décisions.
- G.2.** Donner aux femmes les moyens de participer à la prise de décisions et d'exercer des responsabilités.

Le domaine G a été revu deux fois, la première par la présidence finlandaise du Conseil de l'Union européenne en 1999 et la seconde par la présidence italienne en 2003. Dix-huit indicateurs mesurant le ratio hommes/femmes aux postes clés ou dans les grandes organisations et évaluant les politiques en faveur d'un meilleur équilibre entre les sexes lors des élections ont été élaborés. Ces indicateurs ont été extrêmement utiles pour évaluer les domaines J, «Les femmes et les médias», et K, «Les femmes et le changement climatique».

La base de données «Les femmes et les hommes dans l'UE — Faits et chiffres», développée par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, fournit les données et informations les plus récentes et peut être consultée à l'adresse: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>

Conclusions tirées des données de l'UE

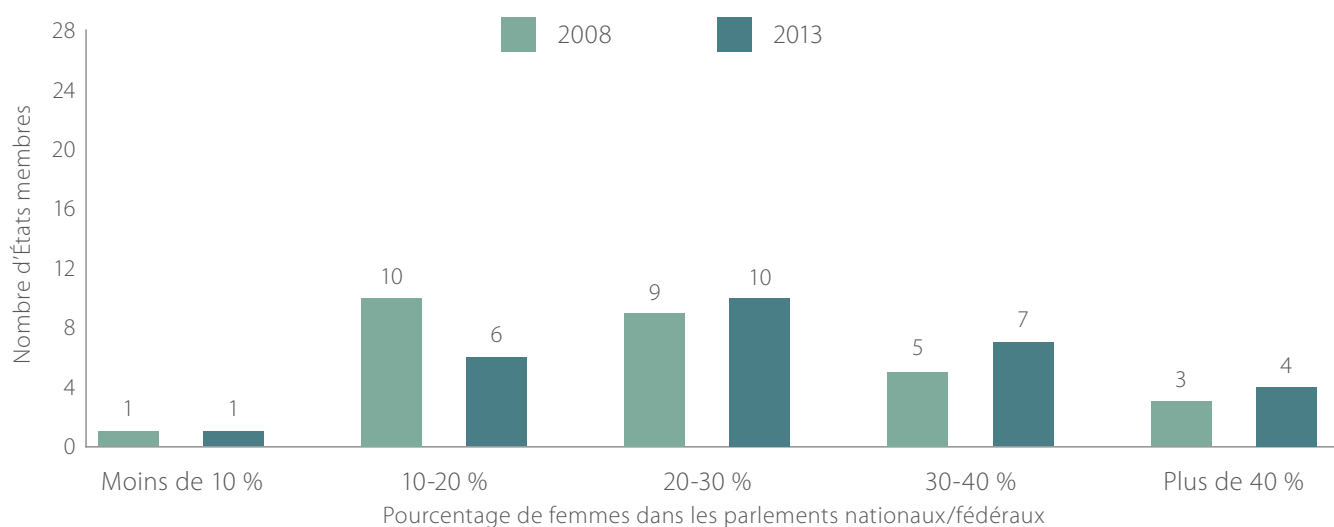
Lente progression de la participation des femmes aux assemblées décisionnelles nationales ou fédérales

Même si une légère amélioration a pu être observée dans l'accès des femmes aux parlements nationaux/fédéraux, ces progrès sont lents [hausse de 3 points de pourcentage (pp) pour s'établir à 27 % dans les chambres basses/uniques entre 2008 et 2013]. En moyenne, les femmes n'occupent qu'un tiers des postes politiques décisionnels dans l'EU-28 et moins de 30 % des sièges dans les parlements fédéraux/nationaux dans la moitié des États membres. Dans les États membres dotés de parlements régionaux, la représentation globale des femmes a atteint 32 % en 2013.

En 2013, globalement, 32 % de femmes étaient représentées dans les assemblées locales (conseils et municipalités) dans l'UE. Le pourcentage le plus élevé était enregistré en Suède (43 %), suivie par sept autres États membres dans lesquels les femmes représentaient plus de 30 % des élu(e)s.



NOMBRE D'ÉTATS MEMBRES DE L'UE PAR NIVEAU DE REPRÉSENTATION DES FEMMES AU SEIN DES PARLEMENTS NATIONAUX/FÉDÉRAUX (2008 ET 2013)



Source: Commission européenne, base de données sur les femmes et les hommes dans la prise de décisions.

Participation accrue des femmes dans les instances décisionnelles des institutions européennes

La représentation des femmes au Parlement européen a progressé lentement mais constamment au cours des 35 dernières années (de 16 % en 1979 à 37 % en 2014). Elles sont néanmoins toujours sous-représentées parmi les élu(e)s et à la vice-présidence du Parlement européen (3 sur 14).

À la Commission européenne, les femmes occupent 33 % des postes administratifs de niveau 1 et 39 % de ceux de niveau 2 et représentaient 32 % des commissaires en 2013, tandis que la Banque centrale européenne ne compte aucune femme au sein de ses instances décisionnelles depuis 2010. La Cour de justice européenne a enregistré une légère hausse du nombre de femmes juges depuis 2008 (de 11 % à 15 %), alors

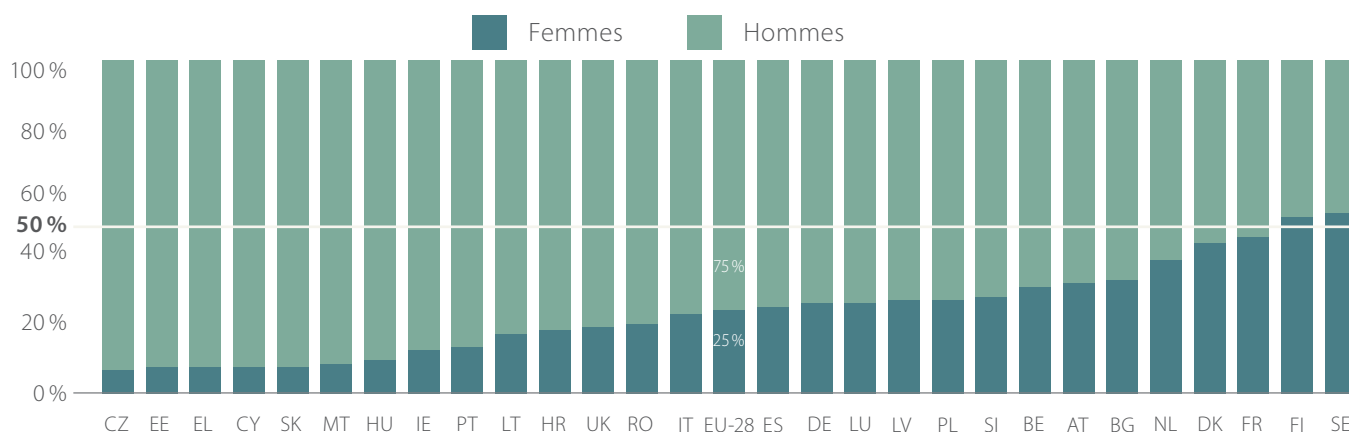
que le Tribunal de première instance a connu une baisse de 44 % à 22 %.

Surreprésentation des hommes dans la plupart des gouvernements nationaux

Les femmes ne représentent qu'un quart des postes ministériels supérieurs et subalternes dans l'UE; elles ne détiennent 50 % des postes ministériels que dans deux États membres et 40 % dans trois autres.

Entre 2008 et 2013, la proportion de femmes occupant des portefeuilles ministériels spécifiques a évolué. En 2013, les femmes occupent moins de fonctions de base (20 % à 18 %) et socioculturelles (40 % à 38 %) et plus de postes ministériels économiques (17 % à 24 %) et infrastructurels (24 % à 25 %).

REPRÉSENTATION POLITIQUE DES FEMMES DANS LES GOUVERNEMENTS NATIONAUX, PAR ÉTAT MEMBRE (2013)



Source: Commission européenne, base de données sur les femmes et les hommes dans les instances décisionnelles.

Les mesures législatives et d'autorégulation peuvent accélérer l'équilibre hommes/femmes dans les instances de prise de décisions politiques

Les quotas de genre pour les listes électorales peuvent accroître la représentation des femmes. En 2013, des quotas pour les élections législatives ont été adoptés par les gouvernements de sept États membres et 13 ont mis en place des quotas volontaires. Plus récemment, l'Irlande et des régions d'Italie ont introduit des quotas de genre pour les élections législatives.

Hausse significative des femmes aux postes de haut niveau au sein des administrations publiques nationales

Globalement, en 2013, les femmes représentaient plus d'un tiers de l'ensemble des fonctionnaires des postes de niveau 2 (39 %), contre 34 % en 2008. Les femmes sont moins représentées au niveau 1 de l'administration, où elles occupent 30 % des postes (28 % en 2008). Les progressions les plus fortes ont été observées dans le domaine socioculturel avec



une hausse de 35 % à 41 % pour le niveau 1 et de 42 % à 49 % pour le niveau 2.

Lent progrès dans l'accès des femmes à des postes de juges dans les Cours suprêmes

Les femmes sont toujours sous-représentées parmi les juges des Cours suprêmes, avec une légère hausse d'à peine 3 % depuis 2008 pour s'établir à 35 %. Alors que les femmes représentent la moitié des juges dans six États membres, dans deux autres elles représentent moins de 9 %.

Peu de progrès dans la présence des femmes dans les instances de prise de décisions économiques et dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse

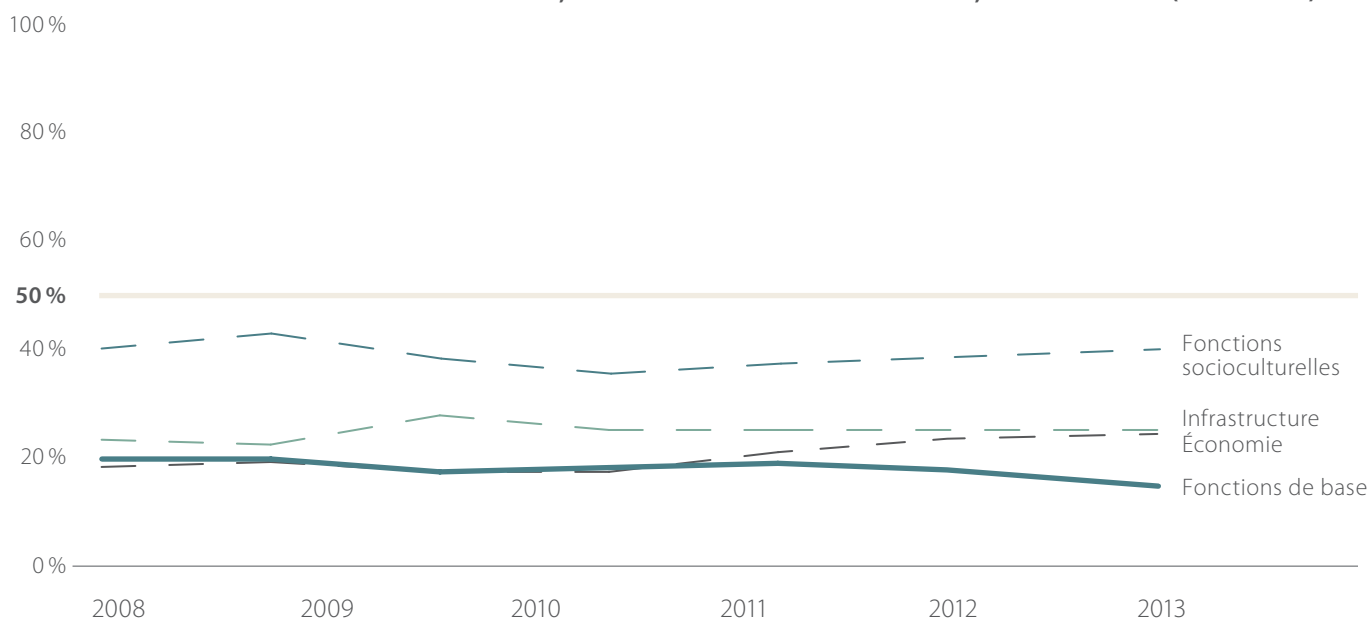
L'accès des femmes dans les instances décisionnelles économiques s'améliore lentement. En 2013, un(e) membre des instances de décision des banques centrales nationales sur cinq était une femme, tandis que dans cinq États membres, les directoires étaient totalement dominés par des hommes. Parmi

les présidents-directeurs généraux (PDG) des directoires des principales sociétés cotées en bourse, on ne recensait aucune femme dans 13 États membres, contre 15 États membres en 2008. Alors que la présence des femmes parmi les administrateurs (administratrices) exécutifs et non exécutifs (exécutives et non exécutives) des principales sociétés cotées en bourse de l'UE connaît une légère hausse, les femmes sont sous-représentées avec respectivement 12 % et 19 % de ces postes.

Les partenaires sociaux européens soutiennent activement la présence de femmes aux postes supérieurs

Le nombre de présidentes dans les confédérations syndicales n'a pas augmenté de manière significative depuis 2008 et la représentation des femmes dans leurs conseils respectifs reste faible. La présence de femmes à la présidence et à la vice-présidence des confédérations d'employeurs s'est accrue. Sur les soixante président(e)s des organisations européennes d'employeurs, huit sont des femmes, contre une en 2008, et les femmes représentent 17 % des membres des instances de direction, contre 9 % en 2008.

POURCENTAGE DE FEMMES MINISTRES, PAR FONCTION MINISTÉRIELLE, DANS L'EU-28 (2008-2013)



Source: Commission européenne, base de données sur les femmes et les hommes dans les instances décisionnelles.

Initiatives utiles

Plusieurs États membres (DK, IE, IT, AT, PL, PT) ont manifesté leur soutien à l'**initiative de l'UE en faveur de quotas législatifs** pour les conseils d'administration des sociétés. Le Danemark, par exemple, a émis une recommandation énonçant des objectifs concrets pour les conseils d'administration. D'autres pays, comme la Belgique, l'Allemagne et l'Autriche, ont récemment adopté, ou vont le faire sous peu, une législation introduisant des quotas de genre dans des entreprises spécifiques. En Italie, une campagne de sensibilisation, «Quotas de genre — Un pays plus équilibré se prépare un avenir meilleur», a été lancée afin de soutenir la loi de 2011 sur la participation des femmes aux conseils d'administration, et une loi a été présentée (loi n° 120/2011) pour accroître le pourcentage de femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques. En Pologne, toutes les instances de contrôle visées par le ministère des finances doivent atteindre 30 % de femmes d'ici à 2015. Au Portugal, depuis la résolution du Conseil des ministres de 2012, les entreprises privées doivent mettre en œuvre des plans en faveur de l'égalité. Depuis 2013, la nouvelle loi prévoit que chaque instance administrative et de contrôle des entreprises publiques doit compter des femmes et des hommes dans ses rangs. En Espagne, 31 sociétés ont signé des accords de collaboration avec le ministère de la santé, des services sociaux et de l'égalité en vue d'atteindre dans les quatre ans 20 % de femmes dans les postes d'encadrement supérieur et dans les comités de direction, ou d'augmenter leur présence de 5 %. Le projet Promociona, mené en collaboration avec des organisations professionnelles, fait participer les entreprises à la sélection et à la promotion des talents des femmes au sein de leur personnel et encourage les formations spécifiques, la création de réseaux et le coaching.



PROGRÈS ET OBSTACLES DANS LE DOMAINE G: LES FEMMES DANS LES INSTANCES DE POUVOIR ET DE PRISE DE DÉCISIONS

PROGRÈS	OBSTACLES
<ul style="list-style-type: none"> • L'importance de l'accès des femmes aux instances de décision a gagné en visibilité. • La participation des femmes s'est légèrement accrue. • L'introduction de lois sur la parité et de quotas législatifs renforce l'engagement des États membres en faveur d'une égalité de genre accrue. • Les initiatives de l'UE, telles que la proposition de directive visant à introduire un quota de 40 % de femmes parmi les administrateurs (administratrices) non exécutifs (exécutives), ont pour but d'améliorer l'équilibre femmes/hommes. • Les partenaires sociaux jouent un rôle dans l'amélioration de l'accès des femmes aux instances décisionnelles. • La proportion de femmes parmi les fonctionnaires de haut rang et les juges des Cours suprêmes a légèrement augmenté. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les femmes occupent moins d'un tiers des postes décisionnels politiques dans l'UE et sont encore moins nombreuses dans les postes les plus élevés. • La proportion de femmes au sein des gouvernements nationaux n'a que peu progressé. • Les institutions économiques et financières publiques/privées sont toujours presque totalement dominées par les hommes. • Pas de hausse significative de la présence de femmes au sein des instances dirigeantes des organisations syndicales européennes. • Les femmes sont surreprésentées au niveau moyen supérieur des administrations publiques et dans les secteurs en rapport avec les rôles traditionnels des femmes.

La voie à suivre pour l'UE

- Concevoir et mettre en œuvre des mesures politiques efficaces (et une législation, le cas échéant) afin de briser le «plafond de verre» dans les grandes structures économiques, en particulier dans les entreprises publiques.
- Concevoir et, dans la mesure du possible, mettre en œuvre des stratégies et des outils efficaces (par exemple des quotas de genre) pour atteindre un équilibre femmes/hommes dans les postes élus et nommés des grandes structures politiques.
- Lutter contre les normes, les attitudes et les stéréotypes de genre qui gênent la représentation égale des femmes au sein des instances décisionnelles dans les domaines politiques, économiques et sociaux.
- Encourager les partenaires sociaux et les parties prenantes pertinentes à coopérer activement pour promouvoir l'égalité d'accès des femmes aux instances de décision.

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

L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) est le centre de connaissances de l'UE sur l'égalité de genre. L'EIGE soutient les responsables politiques et toutes les institutions compétentes dans leurs efforts pour que l'égalité entre les femmes et les hommes soit une réalité pour toutes et tous, en Europe mais aussi au-delà, en leur apportant également une expertise spécifique et des données comparables et fiables sur l'égalité de genre en Europe.

Pour en savoir plus: <http://eige.europa.eu>

Le centre de documentation et de ressources (RDC) de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes est un outil pratique et innovant conçu pour aider à localiser les ressources clés sur l'égalité de genre, faciliter l'échange de connaissances entre les parties intéressées par les politiques et pratiques relatives à l'égalité de genre et offrir un espace de discussion et de débat en ligne.

Pour en savoir plus: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Contact:

Institut européen pour l'égalité
entre les hommes et les femmes
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITUANIE
Tél. +370 5215-7444/7400

facebook.com/eige.europa.eu

twitter.com/eurogender

youtube.com/eurogender

<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-565-7

doi:10.2839/26160

MH-04-15-022-FR-N