Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères

STRATÉGIE INTERNATIONALE DE LA FRANCE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2018-2022)

RAPPORT DE STRATÉGIE

Direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international

2018

Ce document est disponible en ligne sur le site
France Diplomatie :
www.diplomatie.gouv.fr

Tous droits d'adaptation, de traduction et de reproduction
par tous procédés, y compris la photocopie et le microfilm,
réservés pour tous pays.

STRATÉGIE INTERNATIONALE DE LA FRANCE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2018-2022)

Table des matières

Introduction 7

Chapitre 1 Contexte et enjeux : une priorité de la France en conformité avec ses engagements internationaux et nationaux 8

1.1 Égalité entre les femmes et les hommes : une priorité pour la France 8
1.2 Enjeux démographiques et droits des femmes 9
1.3 Un contexte international sous tension 9
1.4 Des discriminations renforcées dans les situations de crise et de conflit 9
1.5 Le cadre international récent et ses évolutions 10
1.6 Le cadre européen 11
1.7 Le cadre législatif national 11
1.8 Le cadre ministériel : les stratégies genre du MEAE 12

Chapitre 2 Principes et objectifs 13

2.1 Principes d'action 13
2.1.1 Approche élargie : prise en compte du genre dans l'ensemble de l'action extérieure de la France 13
2.1.2 Approche par les droits 14
2.1.3 Approche intégrée 14
2.2 Objectifs et méthodologie 15
2.2.1 Renforcer l'action de la France en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 15
2.2.2 L'approche genre comme méthodologie 15
2.3 Priorités sectorielles 16
2.3.1 Assurer le libre et égal accès aux services, notamment les services sociaux de base, tels que l'éducation et la santé sexuelle et reproductive 17
2.3.2 Favoriser l'accès aux ressources productives et économiques, leur contrôle et l'accès à l'emploi décent 18
2.3.3 Garantir le libre et égal accès des femmes et des filles aux droits et à la justice, et la protection contre toutes les formes de violence 20
2.3.4 Assurer la participation effective des femmes dans les espaces de décisions économiques, politiques et sociaux 21
2.3.5 Assurer la participation égale des femmes aux processus de paix et sécurité 22

Chapitre 3 Axes d'action : intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes et le genre de façon transversale au cœur de l'action extérieure de la France 24

3.1 Objectif spécifique 1 : Favoriser un renforcement de la culture institutionnelle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prise en compte du genre au sein du ministère et de ses opérateurs 24
3.1.1 Structurer et formaliser la gouvernance et le portage institutionnel internes de la stratégie 24

3.1.2 Améliorer les pratiques internes sur l'égalité professionnelle et la parité 24
3.1.3 Passer de la sensibilisation à la formation et à l'accompagnement des agents 25
3.1.4 Renforcer le réseau des correspondants et points focaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes 26
3.1.5 Intégrer de manière systématique l'égalité entre les femmes et les hommes dans les stratégies et actions des opérateurs 26

3.2 Objectif spécifique 2 : Intensifier le plaidoyer politique de la France en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 28
3.2.1 Assurer un portage bilatéral de la question du genre en lien étroit avec les postes, les directions et ministères concernés ainsi que les opérateurs 29
3.2.2 Renforcer la promotion de l'égalité de genre au sein des institutions multilatérales et poursuivre l'intégration transversale dans les organisations et fonds multilatéraux 29

3.3 Objectif spécifique 3 : Augmenter et améliorer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'APD 31
3.3.1 Augmenter les financements ayant comme objectif principal ou significatif la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes 31
3.3.2 S'assurer que nos priorités sectorielles soient financées au travers des OSC et augmenter les contributions françaises dans les organisations internationales championnes de l'égalité entre les femmes et les hommes 32
3.3.3 Progresser en matière de budget sensible au genre 32

3.4 Objectif spécifique 4 : Améliorer et renforcer la visibilité, la transparence et la redevabilité de l'action du ministère et de ses opérateurs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes 33
3.4.1 Communiquer de façon transparente et sans stéréotype de genre 33
3.4.2 Renforcer la redevabilité de l'APD contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes 33

3.5 Objectif spécifique 5 : Renforcer les liens avec les acteurs de la société civile, le secteur privé et la recherche pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes 35
3.5.1 Renforcer l'expertise et la visibilité des organisations de la société civile française en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 35
3.5.2 Renforcer les liens avec le secteur privé 36
3.5.3 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations de genre 36
3.5.4 Poursuivre le renforcement de la recherche et la capitalisation sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes 36

Annexe Cadre de redevabilité 38
Sigles et abréviations 44
Liste des encadrés 46

Introduction

En 2007, la France s'est dotée d'une première stratégie genre et développement[1] qui a marqué une étape importante dans la prise en compte du genre dans la politique française de coopération. Cette stratégie a permis de renforcer la cohérence et l'efficacité des politiques d'aide au développement et des actions extérieures de la France. L'intégration de l'approche genre au sein de l'aide publique au développement (APD) constitue en effet un levier permettant de démultiplier l'impact de l'aide. Les résultats de cette stratégie ont fait l'objet d'une évaluation publique par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE).

Une deuxième stratégie, adoptée par le Comité interministériel de la coopération internationale et du développement (CICID) en juillet 2013, s'est inscrite dans le prolongement de la première pour la période 2013-2017 et a permis d'approfondir la prise en compte du genre dans la politique de développement. En octobre 2017, le HCE a publié un rapport d'évaluation de la mise en œuvre de cette stratégie[2], qui a eu un impact structurant et a permis de rendre visible l'engagement de la France en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de favoriser des actions innovantes des ambassades et des opérateurs en faveur du genre.

Lors du CICID du 30 novembre 2016, il a été décidé que « la France adoptera en 2018 une nouvelle stratégie genre, approfondissant son engagement en faveur de la prise en compte des questions de genre dans tous ses instruments de développement, afin de favoriser l'autonomisation et l'égalité de droits pour les femmes et les filles, qui sont des actrices majeures du développement durable. La nouvelle stratégie sera évaluée annuellement par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Le CICID du 8 février 2018 a rappelé que « l'égalité entre les femmes et les hommes est la grande cause du quinquennat. Elle sera un principe directeur et transversal de l'action extérieure de la France et des actions spécifiques seront entreprises pour la promouvoir ». Le CICID a adopté la présente stratégie et a décidé d'un ensemble d'actions pour renforcer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de développement de la France.

Le présent document a pour objectif d'approfondir et d'élargir le travail effectué dans le cadre des deux stratégies précédentes, en répondant à quatre défis principaux :

- **Un renforcement du portage institutionnel et politique,** conformément à la décision de faire de l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat[3]. Pour inscrire l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'action extérieure de la France, il faut renforcer et structurer son appropriation et son intégration au sein du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE) et de ses opérateurs et renforcer sa place dans les cadres de concertation bilatéraux et multilatéraux.
- **La transversalisation du genre à l'ensemble de notre politique étrangère.** Comme l'a montré la mise en œuvre de la stratégie 2013-2017, l'égalité entre les femmes et les hommes va au-delà des enjeux de développement. L'exercice de transversalisation implique de renforcer la culture institutionnelle du MEAE et de ses opérateurs, pour que le réflexe genre devienne systématique dans l'ensemble des domaines.
- **Le renforcement des moyens de mise en œuvre et en particulier du financement, dans un cadre budgétaire contraint.** En 2016, l'aide bilatérale française ayant un effet positif en matière de genre (« aide genrée ») atteignait 28 % en volume alors que la moyenne des bailleurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) était de 35 %. La France a l'objectif ambitieux d'atteindre 50 % d'aide genrée en 2022, s'alignant ainsi sur nos partenaires du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE[4] les plus investis dans cette approche.
- **La mise en place d'un cadre de redevabilité permettant d'évaluer l'impact des actions conduites.** Des outils de collecte et d'analyse des données doivent être mis en place, dans le cadre des travaux menés, en lien avec le HCE, sur les dispositifs d'autoévaluation et de redevabilité externe.

1. Adoption par le CICID du document stratégique genre le 9 novembre 2007.
2. Rapport n° 2017-09-29-INT-029, publié le 13 octobre 2017 à la suite de la demande d'évaluation par le HCE formulée par le CICID du 31 juillet 2013.
3. Discours du président de la République à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes, le 25 novembre 2017.
4. www.oecd.org/dac/gender-development/Aid-to-Gender-Equality-Donor-Charts-2017.pdf

Chapitre 1

CONTEXTE ET ENJEUX : UNE PRIORITÉ DE LA FRANCE EN CONFORMITÉ AVEC SES ENGAGEMENTS INTERNATIONAUX ET NATIONAUX

Si l'attention internationale portée sur les enjeux de genre s'est accrue au cours des dernières années, les évolutions récentes et les nouveaux enjeux globaux rendent nécessaire la poursuite d'une action résolue en faveur de la concrétisation de l'égalité entre les femmes et les hommes et des droits des femmes dans l'ensemble des régions du monde.

1.1. Égalité entre les femmes et les hommes : une priorité pour la France

L'autonomisation économique et sociale des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes constituent un socle fondamental du développement durable. Les femmes et les filles sont particulièrement touchées par la pauvreté et les conflits. Aujourd'hui encore, elles font face à des difficultés spécifiques liées à leur statut dans la société et à des discriminations de genre, dans tous les domaines et dans toutes les catégories de pays. Les femmes doivent être promues comme actrices du développement durable et du bon fonctionnement des sociétés, au même titre que les hommes, dans une approche prenant en compte le genre.

Cette approche inclut des transformations sociales concernant les rôles respectifs des femmes et des filles comme des hommes et des garçons. L'implication des hommes et des garçons est importante dans le cadre de la promotion de l'égalité des sexes, car ils font eux aussi l'objet de normes sociales et de stéréotypes fondés sur le genre : ces derniers les déchargent de tâches et responsabilités dites « reproductives » mais les enferment dans des rôles. Ils doivent par conséquent être associés à la remise en question des traditions et des coutumes qui perpétuent les inégalités de sexe.

Face aux défis et enjeux auxquels le monde est confronté, la France est mobilisée et promeut des mesures ambitieuses et porteuses de ses valeurs universelles de droits, de liberté et de justice.

Les inégalités femmes-hommes dans le monde

Les femmes gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes

70 % des personnes vivant avec moins de 1 $ par jour sont des femmes

Les femmes possèdent moins de 20 % des terres

1/3 des femmes dans le monde a été exposé à des violences sexuelles et physiques dans sa vie

© MEAE 2017 - Source : ONU-Femmes, FAO, OIT/Banque mondiale.

1.2 Enjeux démographiques et droits des femmes

La croissance démographique mondiale se concentrera d'ici 2050 dans le groupe des 47 pays les moins avancés, qui comprend 33 pays africains[5]. Les jeunes et les adolescents de 10-24 ans représentent la majorité de la population de ces pays, une proportion qui leur offrira à long terme les bénéfices du « dividende démographique » : la hausse de la population active, par comparaison avec les personnes dépendantes, peut conduire à une hausse de la productivité et une réduction des coûts des services sociaux, augmentant ainsi la richesse nationale. Avant d'y parvenir, la situation des filles et des femmes dans ces pays risque de se dégrader plus encore si des actions vigoureuses visant à leur autonomisation ne sont pas entreprises. La future population active ne pourra contribuer au développement que si elle est en bonne santé, éduquée et a accès à des emplois de qualité. C'est pourquoi l'accès des femmes et des filles aux services de base (éducation, santé) joue un rôle clé : santé des femmes et des filles (réduction de la mortalité infantile, accès à la santé sexuelle et reproductive, y compris à des services complets de planification familiale), accès à l'éducation des jeunes filles et des jeunes hommes (accès et amélioration de l'éducation sexuelle, recul de la nuptialité à 18 ans et maîtrise de la fécondité), accès à la formation, à l'emploi et aux infrastructures facilitant l'accès aux zones rurales les plus reculées.

1.3 Un contexte international sous tension

L'action extérieure de la France s'inscrit dans un contexte de montée des conservatismes et de remises en question dans le monde des droits fondamentaux des femmes. Ces tentatives visent à contester l'égalité des droits et le partage équitable des ressources et responsabilités entre les femmes et les hommes et à limiter la jouissance par les femmes de leurs droits humains, qu'il s'agisse des droits sexuels et reproductifs, de l'accès aux services de planification familiale et l'éducation à la sexualité, ou de la protection contre les pratiques culturelles néfastes (par exemple les mutilations sexuelles féminines). Les femmes sont toujours exposées, partout dans le monde, à des violences sexuelles, physiques ou psychologiques.

Le Serment de Paris, présenté au MEAE à l'occasion du 8 mars 2017, a ainsi appelé à une remobilisation de la communauté internationale en faveur des droits des femmes : « La menace d'un retour en arrière n'a jamais été aussi forte, alors que renaissent les idéologies les plus réactionnaires et les extrémismes, notamment religieux, les plus dangereux. Plus que jamais, les femmes et leurs droits sont en danger. Dans les zones de conflits armés, le viol est une arme de guerre. Des fanatiques réduisent les femmes en esclavage et les persécutent. Ailleurs dans le monde, la protection des femmes et des enfants contre les violences conjugales et familiales est inexistante ou en péril, l'accusation d'adultère est passible des châtiments les plus extrêmes et la promotion de la santé sexuelle et reproductive se trouve aujourd'hui menacée. En Europe même, certains gouvernements entendent réassigner les femmes à leur rôle procréatif et à la sphère domestique, et s'emploient à restreindre voire à empêcher tout accès à l'avortement. L'égalité réelle sera impossible tant que les sociétés continueront de tolérer ou d'exercer un contrôle sur le corps des femmes, par la coercition ou la violence, qu'elle soit physique ou psychologique.[6] »

Dans ce contexte, les pays défenseurs des droits des femmes et les sociétés civiles féministes au Nord comme au Sud s'unissent pour défendre leurs valeurs.

1.4 Des discriminations renforcées dans les situations de crise et de conflit

La paix et la stabilité ne sont plus la norme en de nombreux points de la planète. Les effets cumulés du réchauffement climatique, des tensions autour des ressources naturelles et du creusement des inégalités socio-économiques créent des conditions propices à démultiplier crises et conflits de tous ordres, dont les femmes sont les premières victimes.

Dans certains pays, en particulier dans les situations de conflit interne, les violences sexuelles sont organisées, planifiées, voire systématisées. Véritable arme de guerre, elles visent à terroriser les populations civiles, briser les familles et déstructurer la société. Les conflits contemporains servent aussi de terreau à un extrémisme violent, notamment du fait de groupes radicaux

5. Nations unies, Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, *World Population Prospects: The 2015 Revision*, 2015.
6. Serment de Paris, 8 mars 2017.

qui, sous couvert de croyances religieuses, promeuvent une image dégradée des femmes, et se manifestent par la multiplication des violences à leur encontre, sous la forme de viols, asservissement sexuel et réduction en esclavage, mariage et grossesse forcés, traite, enfermement…

Lutter contre les discriminations à l'encontre des femmes est primordial afin de combattre les racines du radicalisme violent. Par ailleurs, associer les femmes aux enjeux de gouvernance et de sécurité permet de renforcer la résilience sociale, de sorte que les États sont plus résilients face aux conflits et à l'extrémisme lorsqu'ils font de l'égalité des sexes une priorité.

Cette stratégie s'inscrit dans le cadre des principaux instruments et cadres internationaux de promotion des droits des femmes et de lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

1.5 Le cadre international récent et ses évolutions

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies (AGNU), ratifiée par la France en 1983, s'inscrit au cœur du cadre international en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de droits des femmes. Elle oblige les États parties à prendre des mesures afin de parvenir à l'élimination des stéréotypes de genre dans les sphères privées et publiques[7], tout en s'abstenant de perpétuer ces stéréotypes[8].

Le cadre international en matière de droits des femmes et d'égalité entre les femmes et les hommes a été renforcé par le cycle des conférences mondiales sur les femmes de Copenhague (1980)[9], de Nairobi (1985)[10], de Pékin et son Plan d'action (1995)[11], par la Conférence internationale sur la population et le développement (Le Caire, 1994)[12], ainsi que lors des forums de haut niveau de Paris (2005), Accra (2008) et Busan (2011) sur l'efficacité de l'aide. Lors de la 121e session du Comité des ministres à Istanbul en 2011, la Convention d'Istanbul[13], ratifiée par la France en juillet 2014, a été adoptée. Ces conférences ont contribué à ce que la notion de genre soit considérée comme prioritaire.

À l'occasion du lancement des objectifs du Millénaire pour le développement (OMD, 2000-2015), l'autonomisation des femmes a été reconnue comme l'une des priorités de la lutte contre la pauvreté, comme le montre l'OMD 3 et ses trois indicateurs

ENCADRÉ 1

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979)

« … le développement complet d'un pays, le bien-être du monde et la cause de la paix demandent la participation maximale des femmes à égalité avec les hommes, dans tous les domaines ».

7. Article 5 *a)* : « Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes. »

8. Article 5 *b)* : « Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas. »

9. Conférence de la décennie des Nations unies pour la femme : égalité, développement et paix, Copenhague.

10. Conférence chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la décennie des Nations unies pour la femme, Nairobi.

11. Conférence mondiale sur les femmes, Pékin.

12. Cycle de conférences qui a mis en évidence la forte interdépendance des activités des hommes et des femmes et le rôle des rapports de pouvoir entre les sexes dans le succès des politiques de développement.

13. La Convention sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique a été adoptée par le Comité des ministres du Conseil de l'Europe le 7 avril 2011. Elle a été ouverte à la signature le 11 mai 2011 à l'occasion de la 121e session du Comité des ministres à Istanbul. À la suite de sa 10e ratification par l'Andorre le 22 avril 2014, la Convention est entrée en vigueur le 1er août 2014. La Convention d'Istanbul repose sur l'idée que la violence domestique est une forme de violence sexiste dans la mesure où elle est exercée sur les femmes parce qu'elles sont des femmes. Il incombe à l'État, sous peine d'être en faute, de lutter efficacement contre cette violence sous toutes ses formes en prenant des mesures pour la prévenir, en protégeant les victimes et en poursuivant les auteurs.

concernant le genre[14]. Adoptés en septembre 2015 par l'AGNU, les 17 objectifs de développement durable (ODD) et leurs 169 cibles forment l'Agenda 2030 ; ils prennent en compte la nécessité de mener de front deux défis : la protection de l'environnement et le développement. L'ODD 5 (« Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ») place l'autonomisation des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'agenda international.

Afin d'atteindre ces objectifs, l'égalité entre les femmes et les hommes est désormais un axe transversal de l'action extérieure de la France : l'autonomisation des femmes et des filles, la défense de leur santé et de leurs droits sexuels et reproductifs, l'élimination de toutes les formes de discrimination fondées sur le genre dans tous les domaines de la vie sociale, politique et économique, la lutte contre les stéréotypes, sont en effet autant de leviers pour le développement durable.

1.6 Le cadre européen

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit depuis longtemps dans une stratégie communautaire, réitérée par des engagements récents :
- le Pacte européen 2011-2020 pour l'égalité entre les femmes et les hommes du Conseil de l'Union européenne (UE) ;
- la Stratégie de l'égalité 2010-2015, suivie de l'Engagement stratégique 2016-2019 de la Commission européenne ;
- la Stratégie européenne pour l'emploi et la croissance, dite Stratégie Europe 2020.

Depuis 2013, le programme national de réforme transmis par la France chaque année à la Commission européenne comporte ainsi un volet « Égalité entre les femmes et les hommes ».

L'action extérieure de la France en matière de genre s'inscrit dans le cadre du deuxième Plan d'action genre de l'UE pour la période 2016-2020 (GAP II). Le GAP II reflète l'engagement des États membres de l'UE, de la Commission européenne et du Service européen pour l'action extérieure (SEAE) de lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes et de promouvoir l'émancipation des femmes. La France adhère et contribue aux objectifs du GAP II, à savoir : la lutte contre toute forme de violence à l'encontre des femmes et des filles, la promotion de leur émancipation économique et sociale, le renforcement de leur voix et de leur participation (élaboration des politiques et prise de décision à tous les niveaux) ainsi que l'évolution de la culture institutionnelle afin d'améliorer la prise en compte du genre dans les actions extérieures.

Les États membres de l'UE, de la Commission européenne et du SEAE rendent compte chaque année de la mise en œuvre du Plan d'action genre de l'UE. Dans le cadre de sa nouvelle stratégie internationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, la France continue de plaider pour une mise en œuvre ambitieuse du GAP II afin de répondre aux défis des inégalités et d'améliorer l'efficacité de l'action extérieure de l'UE.

1.7 Le cadre législatif national

L'objectif de la politique d'égalité est de traduire dans les faits le principe d'égalité inscrit dans les lois de la République. Elle a nécessité un programme d'actions interministérielles et partenariales et la mise en place de relations continues entre le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, placé auprès du Premier ministre, et l'ensemble des départements ministériels et organismes publics.

Plusieurs lois récentes témoignent de la détermination des pouvoirs publics et de l'engagement de la Nation en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes :
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes définit ainsi les objectifs d'une politique intégrée de l'égalité et structure l'action des politiques publiques nationales et territoriales. Entièrement consacrée à l'effectivité des droits, la loi renforce les mécanismes d'application des dispositions existantes et incite à l'innovation pour dépasser les situations de blocage et changer les comportements.
- La loi du 13 avril 2016 vise à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel et à accompagner les personnes prostituées. Elle accroît les moyens d'enquête et de poursuite contre la traite des êtres humains et le proxénétisme, et améliore la prise en charge globale des personnes prostituées et la protection dont peuvent bénéficier les victimes de la traite des êtres humains et du proxénétisme (dispositions en matière de logement, de revenu

14. La parité dans l'accès à l'éducation primaire, secondaire et dans l'enseignement supérieur, la part des femmes dans l'emploi salarié et la part des femmes dans les parlements nationaux.

de substitution, de protection et de réparation aux victimes de traite et du proxénétisme).
• La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels renforce la prévention et la lutte contre les agissements sexistes dans l'environnement professionnel.

Le 25 novembre 2017, le président de la République a appelé à faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une « grande cause du quinquennat ». Trois priorités sont mises en avant, dans le plan contre les violences : l'éducation, l'accompagnement des victimes et l'arsenal répressif. Plusieurs mesures concrètes ont ainsi été annoncées, visant notamment à faciliter le dépôt de plainte pour les femmes victimes de violences et à assurer leur accompagnement par des unités spécialisées.

La loi du 7 juillet 2014 d'orientation et de programmation relative à la politique de développement et de solidarité internationale inscrit explicitement l'égalité entre les femmes et les hommes parmi ses objectifs prioritaires : « La politique de développement et de solidarité internationale respecte et défend les libertés fondamentales. Elle contribue à promouvoir les valeurs de la démocratie et de l'État de droit, l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que la responsabilité sociétale, les socles de protection sociale et le travail décent. »

1.8 Le cadre ministériel : les stratégies genre du MEAE

Les droits des femmes constituent de longue date l'un des marqueurs de notre politique étrangère. En 2007, la France s'est dotée d'une première stratégie genre et développement[15] qui a marqué une étape importante dans la prise en compte du genre dans la politique française de coopération.
La stratégie 2013-2017 reposait sur six objectifs prioritaires :
• prise en compte du genre dans tous les instruments de financement du développement ;
• appropriation des questions de genre par les agents et les services du MEAE ;
• renforcement de la recherche sur le genre et le développement ;
• insertion des enjeux de genre dans la politique étrangère de la France, volet bilatéral ;
• insertion des enjeux de genre dans la politique étrangère de la France, volet multilatéral ;
• suivi de la stratégie genre et développement 2013-2017 et traçabilité de l'aide au développement française consacrée au genre.

Le CICID du 30 novembre 2016 a décidé d'adopter en 2018 une nouvelle stratégie venant approfondir l'engagement en faveur de la prise en compte des questions de genre et son évaluation par le HCE. La nouvelle stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et hommes 2018-2022 vise ainsi à renforcer les moyens et les capacités en faveur d'une meilleure intégration des enjeux de genre dans l'action globale extérieure de la France (coopération au développement, enjeux économiques, d'influence, culturels et éducatifs, intégration des engagements internes du ministère en termes de parité et d'égalité professionnelle).

Le MEAE promeut depuis longtemps l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, thème lancé par le gouvernement dans le cadre du comité interministériel aux droits des femmes, réuni autour du Premier ministre en novembre 2012. Le plan d'action arrêté se décline aujourd'hui en feuilles de route adoptées par chaque ministère.

Depuis la mise en œuvre de la deuxième stratégie, l'appropriation de l'égalité entre les sexes s'effectue tant en interne au MEAE, en matière d'égalité professionnelle, que dans la prise en compte et la mise en œuvre de ces enjeux au sein de l'action extérieure de la France. Cette double approche est consolidée et davantage articulée dans la nouvelle stratégie.

15. Adoption par le CICID du document stratégique genre le 9 novembre 2007.

Chapitre 2

PRINCIPES ET OBJECTIFS

Le MEAE a engagé un processus participatif d'élaboration de la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, à l'aune des nouveaux enjeux globaux et des réflexions sur l'intégration élargie du genre (géographique, sectorielle) dans l'action extérieure de la France. Cette dynamique a associé l'ensemble des directions du MEAE, ses opérateurs ainsi que ses partenaires de développement (société civile, coopération décentralisée, recherche).

Cette dynamique se poursuivra dans le pilotage, le suivi et la mise en œuvre de la stratégie, autour :

- d'un portage institutionnel et politique renforcé, compte tenu de l'approche élargie de cette stratégie à l'ensemble de l'action extérieure de la France et non plus seulement à la seule thématique du développement ;
- d'une meilleure articulation entre l'action extérieure de la France et les actions internes présentées dans la feuille de route ministérielle pour l'égalité et dans les cadres d'objectifs des opérateurs ;
- d'une meilleure articulation entre les parties prenantes à la mise en œuvre et au suivi de la stratégie et la recherche de synergies (avec les autres ministères, les collectivités territoriales, etc.) ;
- d'une meilleure articulation avec les stratégies sectorielles du ministère, les stratégies et contrats d'objectifs et de moyens de ses opérateurs et les cadres internationaux et européens (ODD, Plan d'action genre de l'UE, Agenda « Femmes, paix et sécurité », stratégie ministérielle « Approche globale de réponse à la fragilisation des États et des sociétés », etc.) ;
- d'un renforcement de la collaboration et de la concertation avec les acteurs du développement et plus largement de l'action extérieure de la France (organisations de la société civile ou OSC, recherche, secteur privé).

2.1 Principes d'action

La France structure son action autour de trois principes essentiels : une approche élargie (2.1.1), une approche par les droits (2.1.2) et une approche intégrée (2.1.3).

2.1.1 Approche élargie : prise en compte du genre dans l'ensemble de l'action extérieure de la France

Cette stratégie s'inscrit dans une approche élargie. Elle engage l'ensemble de l'action extérieure de la France. Cette évolution s'inscrit dans le cadre de redevabilité global que constitue l'Agenda 2030. La stratégie est donc un socle de référence pour l'ensemble du réseau diplomatique français, et non uniquement pour la coopération au développement en faveur des pays prioritaires. Le genre est ainsi intégré dans l'ensemble des enjeux de la diplomatie française, dans ses dimensions politique, économique, d'influence, culturelle, éducative et de coopération au développement.

Par ailleurs, cet élargissement implique l'intégration des engagements internes du ministère en termes de parité, qui s'inscrivent dans la feuille de route ministérielle en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes[16]. La haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes coordonne et met en œuvre la politique du ministère en la matière, en liaison avec les services du ministère et les postes.

16. www.diplomatie.gouv.fr/fr/le-ministere-et-son-reseau/parite-au-meae/

2.1.2 Approche par les droits[17]

Le respect des droits des femmes, l'égalité entre les femmes et les hommes et le refus de toutes les discriminations fondées sur le sexe sont un fondement de la politique extérieure de la France et de sa politique de développement.

L'approche fondée sur les droits intègre les normes, règles et principes internationaux des droits de la personne dans les politiques et processus des interventions humanitaires et de développement ayant trait à la violence à l'encontre des femmes. Elle intègre structurellement une dimension d'autonomisation des femmes et des filles, car elle implique que les populations concernées, en particulier les femmes, connaissent leurs droits.

L'approche fondée sur les droits dans les réponses aux violences faites aux filles et aux femmes renforce la responsabilité des acteurs de l'aide humanitaire de promouvoir la participation et l'inclusion, ce qui favorise l'adoption d'une réponse prenant en considération les spécificités culturelles et sans discrimination dans les situations d'urgence. Une approche fondée sur les droits peut atténuer les effets négatifs à court et à long termes des situations de crise en contribuant à la compréhension des facteurs sociaux qui influent sur les processus décisionnels en phase de conflit, à la reconnaissance active et à l'analyse de l'évolution des rôles, des pouvoirs de décision et des vulnérabilités des hommes et des femmes.

Si les principes d'égalité sont inscrits dans les constitutions, dans les textes législatifs nationaux ou internationaux, leur application se révèle souvent lacunaire et certaines normes sociales régressives perdurent au détriment des lois. C'est pourquoi il est important de travailler également sur les coutumes religieuses et les traditions. Pour obtenir des changements pérennes dans les conditions de vie et la position sociale des femmes, il est nécessaire d'adopter une approche de genre et d'agir sur les trois dimensions du changement : le niveau individuel, le niveau socio-économique ou communautaire (famille, école, communautés) et le niveau institutionnel.

ENCADRÉ 2

La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)

« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. […]

« Chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation. […]

« Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination. »

2.1.3 Approche intégrée

La décision d'appliquer une approche intégrée de l'égalité des femmes et des hommes[18] se traduit par la prise en compte de l'égalité dans les objectifs des politiques, champs d'intervention et instruments de l'action extérieure. L'approche intégrée ou *gender mainstreaming* repose sur « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques[19] ». Cette approche a pour ambition de renforcer l'égalité des femmes et des hommes dans la société, en intégrant la dimension de genre dans le contenu des politiques publiques.

Elle repose sur une double orientation :

- **Transversale et systématique,** s'appliquant à tous les domaines de l'action extérieure et à toutes les phases du « cycle politique » (préparation, décision, mise en œuvre, évaluation). L'approche intégrée concerne donc tous les acteurs impliqués

17. www.endvawnow.org/fr/articles/1498-approche-fondee-sur-les-droits-.html

18. Ou approche de genre.

19. Définition donnée par le groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité du Conseil de l'Europe dans *Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, cadre conceptuel, méthodologie et présentation des « bonnes pratiques »*, p. 14, https://rm.coe.int/1680596136

dans la définition, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques. Vérifier l'impact sur les femmes et les hommes des mesures envisagées doit devenir un automatisme pour les personnels du ministère et de ses opérateurs.

• **Spécifique** en favorisant des actions ayant comme objectif central la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et l'amélioration des droits des femmes.

Afin de refléter ces principes et le choix d'une approche transversale, au-delà des questions de développement qui constituaient le champ des précédentes stratégies, cette nouvelle stratégie s'intitule Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce titre traduit l'ambition de la stratégie et l'inscrit en cohérence avec les appellations institutionnelles existantes (secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, HCE, etc.). Dans le cadre de cette stratégie, le ministère et ses opérateurs utilisent l'approche genre, qui repose sur l'analyse et la remise en cause des processus qui différencient et hiérarchisent les individus en fonction de leur sexe (cf. section 2.2).

2.2 Objectifs et méthodologie

2.2.1 Renforcer l'action de la France en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

La stratégie a pour objectif principal d'intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes et la prise en compte du genre de façon transversale et systématique dans l'action extérieure de la France.

Cet objectif permettra de changer les pratiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes au sein du MEAE, de ses opérateurs et partenaires, afin que l'action extérieure de la France renforce la possibilité pour les femmes et les hommes de bénéficier des mêmes droits, opportunités, ressources dans tous les domaines et d'un traitement différencié pour corriger les inégalités et atteindre une égalité de fait et une égalité de droit.
Cet objectif s'organise autour de plusieurs priorités :
• favoriser un renforcement de la culture institutionnelle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et le genre au sein du ministère et de ses opérateurs ;
• intensifier le plaidoyer politique de la France en matière de genre ;
• augmenter et améliorer la prise en compte du genre dans l'ensemble des instruments de financement du développement ;
• améliorer et renforcer la redevabilité, la transparence et l'impact qualitatif de l'APD genre ;
• renforcer les liens avec les acteurs de la société civile, le secteur privé et la recherche pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

2.2.2 L'approche genre comme méthodologie

L'approche genre remet en cause les processus de hiérarchisation des individus en fonction de leur sexe et les discriminations qui en découlent. Cette répartition des rôles, des responsabilités, des activités et des ressources entre femmes et hommes est source d'inégalités et limite la liberté des femmes à jouir de leurs droits fondamentaux. L'approche genre défend ainsi l'universalité des droits et l'égal accès à la justice. Elle a pour objectif l'égalité des droits entre les femmes et les hommes ainsi qu'un partage équitable des ressources et des responsabilités entre les femmes et les hommes.

En tant que méthodologie, elle appelle à une analyse comparée des situations des femmes et des hommes et favorise une meilleure prise en compte des inégalités dans l'action extérieure de la France. Elle permet l'identification et la déconstruction des stéréotypes liés au féminin et au masculin, ainsi que le questionnement des normes sociales et économiques qui conditionnent les rapports entre les sexes et qui contribuent à reproduire les inégalités de genre. Elle permet de mettre en évidence les rapports de pouvoir et les inégalités entre les femmes et les hommes ainsi que leurs répercussions sur l'aptitude et les possibilités de participation au développement des hommes et des femmes.

Ce type d'analyse suppose la pleine participation des femmes et des hommes dans l'identification des enjeux, contraintes et opportunités que les femmes et les hommes rencontrent dans un espace donné, et des intérêts et besoins spécifiques aux deux sexes. Elle met en évidence les liens qui existent entre les inégalités de genre et les autres formes d'inégalités et de clivages économiques, sociaux, générationnels, culturels,

ethniques, religieux et politiques, au sein des sociétés et entre sociétés, notamment entre le Nord et le Sud. Dès lors, elle s'inscrit dans une approche globale d'analyse critique des rapports sociaux et de transformation sociale. L'approche de genre peut s'appliquer aux sociétés du Sud comme du Nord, en rendant compte de la dimension universelle des rapports inégalitaires entre femmes et hommes[20].

La mise en œuvre de cette approche renforce l'efficacité et la viabilité des actions de développement, mais son objectif politique et de transformation sociale va au-delà. L'approche et l'analyse de genre permettent l'accès à l'autonomie et à l'*empowerment*.

2.3. Priorités sectorielles

Cette stratégie participe à l'action extérieure de la France pour l'accompagnement des transitions économiques et sociales, pour davantage d'égalité en matière d'accès à l'éducation, à la santé, aux ressources financières et aux opportunités économiques participant à la croissance, à la cohésion sociale et, *in fine*, à la mise en œuvre effective du développement durable. Elle s'aligne sur les 17 ODD et l'Agenda 2030, en couvrant tous les piliers du développement durable (économique, social, environnemental, partenarial et gouvernance/politique). Onze des 17 objectifs incluent des cibles genrées et un objectif spécifique, l'ODD 5, vise à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles.

L'autonomisation *(empowerment)* s'entend comme un processus de prise de conscience et de mise en œuvre concrète, à la fois individuelle et collective, des capacités des filles et des femmes à décider de leur propre vie, en renforçant leur compréhension et en leur permettant une plus grande maîtrise de leurs conditions sociales, économiques, politiques ou écologiques.

La notion d'autonomisation des femmes est plurisectorielle ; elle se retrouve aussi bien dans le champ des droits reproductifs et sexuels (contrôle des naissances, choix du conjoint, capacité de dire « non » face aux violences, etc.) que dans celui de

ENCADRÉ 3

Les cibles de l'ODD 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

- Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes et des filles
- Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation
- Éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage d'enfants, précoce et forcé, et la mutilation sexuelle féminine
- Faire une place aux soins et travaux domestiques non rémunérés et les valoriser, par l'apport de services publics, d'infrastructures et de politiques de protection sociale et la promotion du partage des responsabilités dans le ménage et la famille, en fonction du contexte national
- Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique
- Assurer l'accès de tous aux soins de santé sexuelle et procréative et faire en sorte que chacun puisse exercer ses droits en matière de procréation […]
- Entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne
- Renforcer l'utilisation des technologies clefs, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes
- Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent

20. Adéquations, Le Monde selon les femmes - CIEF genre, Genre en action, Aster-International, *Référentiel pour les formatrices et formateurs en genre et développement,* 2010.

l'économie (autonomie financière, accès et contrôle des ressources) ou encore dans la sphère juridique et politique (accès aux droits, participation aux espaces de décision).

Les changements structurels et sociaux indispensables à l'égalité des genres nécessitent une modification des attitudes et des comportements de toute la société, ce qui passe par l'implication et l'engagement des garçons et des hommes afin de faire d'eux des acteurs de changement et d'amélioration de la condition des filles et des femmes. La stratégie appuiera donc les initiatives de déconstruction des stéréotypes et des relations de pouvoir et d'élimination des discriminations fondées sur le genre.

Cette stratégie cible également les adolescentes et promeut une approche par cycle de vie. En effet, plus d'un quart de la population des pays en développement (soit quelque 600 millions de personnes) est constitué d'adolescentes et de jeunes femmes âgées de 10 à 24 ans. L'adolescence est un âge durant lequel les facteurs de vulnérabilité sont concentrés : violences de genre à l'école, déscolarisation, mariage et grossesses précoces, travaux domestiques, etc. Les adolescentes doivent donc faire l'objet d'une attention particulière. Les programmes de développement et humanitaires doivent leur permettre d'acquérir et de développer les atouts nécessaires à une transition réussie vers l'âge adulte.

ENCADRÉ 4

Accès et maintien des filles au collège en Côte d'Ivoire

En Côte d'Ivoire, l'AFD finance un programme de développement de l'éducation, de la formation et de l'insertion des jeunes, de 226 millions d'euros, qui vise à étendre l'accès, améliorer la qualité, la performance et l'efficacité des dispositifs éducatifs. Il concerne principalement l'accès et le maintien au collège. Son Plan d'action genre a pour but d'améliorer l'accès et le maintien des filles au collège (cible : 50 % des 64 000 collégiens scolarisés sont des filles), notamment en luttant contre les violences de genre et en promouvant la participation des femmes aux instances de décisions, ainsi que dans les formations professionnelles, y compris celles considérées comme non féminines.

2.3.1 Assurer le libre et égal accès aux services, notamment les services sociaux de base, tels que l'éducation et la santé sexuelle et reproductive

Cette stratégie met l'accent sur les enjeux de développement humain où les besoins restent importants, éducation et santé notamment.

Les progrès observés dans l'accès à l'éducation, y compris des filles, sont importants mais l'éducation n'est toujours pas universelle, et des millions d'enfants en sont encore exclus. La reconnaissance accrue des inégalités liées au genre dans l'éducation est une étape nécessaire pour combattre la discrimination fondée sur le genre.

On évalue à 246 millions le nombre d'enfants[21] qui subissent chaque année des violences fondées sur le genre au sein de l'école et sur le chemin de celle-ci, ce qui se traduit par une baisse de l'assiduité et des résultats scolaires. Bien que les violences de genre en milieu scolaire touchent tous les enfants, les filles y sont particulièrement vulnérables.

► L'engagement de la France

Dans sa stratégie 2017-2021 en matière d'éducation, formation professionnelle et insertion dans les pays en développement[22], la France a notamment l'objectif de contribuer à étendre l'accès à l'éducation primaire et jusqu'à l'éducation secondaire, en se concentrant notamment sur le renforcement des actions visant à promouvoir l'éducation des filles.

La France s'engage également dans cette nouvelle stratégie à assurer l'accès de toutes et tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et à promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. La France souhaite ainsi éliminer les facteurs de blocage socio-économiques empêchant les filles d'accéder à l'éducation, et d'achever le cycle éducatif de base (primaire, secondaire) et un cycle d'enseignement supérieur ou de formation conduisant à leur autonomisation et leur insertion socioprofessionnelle. Ces facteurs de blocage comprennent l'insuffisance des revenus familiaux, des coûts de scolarisation élevés, l'insuffisance et la faible qualité des infrastructures

21. UNESCO, ONU-Femmes, *Lutte contre la violence en milieu scolaire : orientations mondiales,* 2017, unesdoc.unesco.org/images/0024/002472/247236f.pdf
22. www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/20170314_strategie_efi_2017-2021_mise_en_page_2__cle8c6f77.pdf

éducatives et des équipements, la faible formation des enseignants, la perception négative de l'école, les stéréotypes sur le rôle des femmes, les mariages d'enfants, précoces et forcés, les grossesses précoces ainsi que les violences de genre en milieu scolaire.

La France soutient des initiatives régionales en faveur de l'opérationnalisation des politiques de formation professionnelle, de la formation des maîtres et des premiers apprentissages. La priorité est donnée à des thématiques clés comme la lutte contre les violences de genre en milieu scolaire et le soutien à l'éducation des filles. Au niveau multilatéral, la France poursuivra son engagement au sein du Partenariat mondial pour l'éducation (PME), principal mécanisme multilatéral consacré à l'éducation.

Garantir les droits et la santé sexuels et reproductifs des femmes et des jeunes filles

En 1994, le programme d'action du Caire plaçait les droits fondamentaux au cœur de l'agenda du développement et reconnaissait pour la première fois l'importance d'une bonne santé sexuelle et reproductive des populations. Ce programme appelait en outre les dirigeants à « mettre l'accent sur la part des responsabilités qui incombe aux hommes dans la fonction parentale, le comportement en matière de sexualité et de procréation et les encourager à assumer activement cette responsabilité, notamment en ce qui concerne la planification familiale, la santé prénatale, maternelle et infantile, la prévention des maladies sexuellement transmissibles, dont la contamination par le virus de l'immunodéficience humaine (VIH), et la prévention des grossesses non désirées ou à haut risque ».

Malgré les efforts consentis depuis les années 1990, la liberté des femmes et des jeunes filles à décider pour elles-mêmes de leur corps, de leur sexualité, d'avoir ou non des enfants, de choisir leur nombre et l'espacement entre les naissances est menacée et les progrès demeurent fragiles, dans un contexte international marqué par une régression des droits des femmes.

Face à cette situation, la France agit pour l'accès universel à des soins de qualité et pour les droits sexuels ou reproductifs, qui conditionnent et renforcent l'exercice des autres droits fondamentaux, et permettent de prémunir les femmes du cycle de pauvreté. La présente stratégie s'articule avec la stratégie de la France en matière de population et de droits sexuels et reproductifs pour la période 2016-2020[23], visant à l'amélioration des cadres normatifs en matière de droits sexuels et reproductifs, à la hausse des taux de prévalence contraceptive, à un accès renforcé des jeunes et des adolescents à des services de santé sexuelle et reproductive adaptés et à l'élimination des pratiques néfastes, y compris les mariages précoces.

Cette stratégie promeut :
- l'intégration effective du genre dans les organisations internationales en santé ;
- la libre disposition par les femmes et filles de leur corps et leur libre décision sur leur sexualité et leur santé reproductive ;
- la sensibilisation et la formation des personnels de santé et des travailleurs sociaux ;
- l'accroissement de la participation des jeunes filles et garçons aux politiques de population et de développement ;
- le renforcement de la prévention et la lutte contre le VIH-sida chez les adolescentes et les adolescents ;
- l'éducation à la santé sexuelle et reproductive chez les adolescentes et les adolescents.

2.3.2 Favoriser l'accès aux ressources productives et économiques, leur contrôle et l'accès à l'emploi décent

L'autonomisation économique des femmes comme vecteur principal de progrès et de développement

La majorité des personnes pauvres dans le monde sont des femmes : elles représentent 70 % des 1,2 milliard de personnes qui ont un revenu inférieur à 1 dollar par jour[24].

D'après l'Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO)[25], si les femmes avaient accès aux ressources productives, la production pourrait augmenter de 2,5 % à 4 % et réduirait le nombre de personnes souffrant de la faim de 100 à 150 millions d'individus.

23. www.diplomatie.gouv.fr/fr/photos-videos-publications-infographies/publications/enjeux-planetaires-cooperation-internationale/documents-de-strategie-sectorielle/article/l-action-exterieure-de-la-france-sur-les-enjeux-de-population-de-droits-et

24. Banque mondiale, *Égalité des genres et développement,* Rapport sur le développement dans le monde, 2012, siteresources.worldbank.org/INTWDR2012/Resources/7778105-1299699968583/7786210-1315936231894/Overview-French.pdf

25. FAO, *La FAO au travail : les femmes, clé de la sécurité alimentaire,* 2011, www.fao.org/docrep/014/am719f/am719f00.pdf

Par ailleurs, le taux mondial de participation des femmes à la population active stagne autour de 50 % depuis 1995, contre plus de 70 % pour les hommes[26]. Généralement privées d'un accès au patrimoine, au capital et à toute forme d'assurance sociale, les femmes et les filles font face à une vulnérabilité économique chronique.

Une étude du cabinet McKinsey de 2016[27] chiffre à 12 000 milliards de dollars des États-Unis d'ici 2025 le gain possible pour l'économie mondiale si les mesures nécessaires étaient prises afin de réduire les barrières économiques pour les femmes. La Banque mondiale considère que l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes et filles font partie intégrante du progrès économique dès lors qu'ils constituent un vecteur de développement en luttant contre la pauvreté, réduisent les inégalités et améliorent les résultats de développement.

ENCADRÉ 5

Favoriser l'emploi des femmes en Turquie

Pour soutenir les investissements des petites et moyennes entreprises souhaitant améliorer les conditions de santé et de sécurité au travail de leurs salariés et favoriser l'emploi des femmes en Turquie, l'AFD a accordé en 2016 un prêt de 100 millions d'euros à la banque privée turque de développement TSKB, très proactive sur les normes environnementales et sociales. Dans ce cadre, une ligne de crédit Genre est dédiée à des projets devant bénéficier à l'emploi des femmes ou mettre en conformité les entreprises avec la réglementation turque en matière de santé et sécurité au travail.

Les femmes, actrices de la transition écologique

Le renforcement de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'autonomisation des femmes constituent un axe prioritaire de la lutte contre le dérèglement climatique. En effet, plusieurs études ont mis en lumière les implications différenciées du dérèglement climatique actuel sur les femmes et les hommes. Les variations climatiques affectent de manière spécifique les femmes, en particulier dans les pays du Sud, car celles-ci contribuent de façon importante aux secteurs de la sécurité alimentaire, de l'agriculture, de la forêt, de la santé et de l'énergie. Pour atteindre les ODD d'ici 2030, il est important d'intégrer une approche genre transversale dans les politiques et les financements d'atténuation et d'adaptation au dérèglement climatique.

► L'engagement de la France

Cette stratégie vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein-emploi productif, un travail décent pour toutes et tous et favoriser une autonomisation économique réelle et durable des femmes. Cela passe par :

- un accès libre et égal des femmes au marché du travail, à la formation professionnelle, en particulier dans les métiers dans lesquels elles sont sous-représentées, aux services sociaux de base et aux systèmes de protection sociale, aux services financiers, à l'usage, la propriété et le contrôle de la terre, au contrôle de l'eau potable, à l'énergie, aux technologies d'information et de communication et aux infrastructures de transports, aux moyens et ressources de production et à la formation, aux conseils juridiques ;
- le soutien à la création d'entreprises par les femmes ;
- des actions visant à renforcer les moyens de subsistance des femmes dans le cadre des initiatives de redressement économique des pays en crise ou sortie de crise ;
- le renforcement de mesures de transformation sociale : politiques publiques qui créent des emplois décents, protègent les droits des travailleurs et génèrent des salaires décents, y compris pour les travailleuses informelles et migrantes.

Concernant la lutte contre les changements climatiques, la France a joué un rôle pilote pour assurer l'intégration de la dimension genre dans l'Accord de Paris (2015). Cet effort a été mené conjointement par les négociateurs, la société civile française et ses partenaires du Sud.

La France promeut la prise en compte effective des besoins et du rôle des femmes et des filles dans les enjeux liés au climat : négociations nationales et internationales, plans d'action

26. Organisation internationale du travail, « Les femmes au travail, tendances 2016 », www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_457537.pdf

27. McKinsey & Company, *Women Matters 2016, Reinventing the workplace to unlock the potential of gender diversity.*

nationaux et internationaux, actions de terrain, financements local et international, et ce en :

• s'assurant que les financements sont propres à bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes et à renforcer l'autonomisation des femmes dans ce domaine ;

• participant à la mise en œuvre et au financement du Plan d'action genre adopté en 2017 (vingt-troisième Conférence des parties à la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques, ou COP 23) ;

• accroissant le nombre de femmes dirigeantes dans les instances de gouvernance des financements climat ;

• mobilisant le savoir-faire des femmes afin de préserver l'environnement et lutter contre le dérèglement climatique ;

• promouvant la contribution des femmes et organisations de femmes à la mise en place des politiques publiques nationales de lutte contre le dérèglement climatique.

2.3.3 Garantir le libre et égal accès des femmes et des filles aux droits et à la justice, et la protection contre toutes les formes de violence

La lutte contre les violences à l'encontre des femmes constitue l'un des 12 domaines d'intervention du programme d'action de Pékin, adopté en 1995. En dépit des efforts considérables déployés par de nombreux pays pour lutter contre la violence à l'encontre des femmes, ces violations graves des droits des femmes demeurent dans toutes les régions du monde. À des degrés divers, les femmes et les filles sont victimes de violences physiques, sexuelles et psychologiques, quels que soient leur revenu, leur classe sociale et leur culture.

Ces violences se déclinent tant dans la sphère privée (violences conjugales, domestiques, mariages précoces et forcés, mutilations sexuelles féminines, viol entre époux, etc.) que publique (viol, harcèlement sexuel, traite et trafic d'êtres humains, esclavage sexuel, prostitution, etc.), ou à l'occasion de conflits et de fragilisation des États, notamment avec l'utilisation des viols comme arme de guerre.

ENCADRÉ 6

Le Plan d'action genre adopté lors de la COP 23, novembre 2017

Le plan d'action créé dans le cadre du programme de travail de Lima relatif au genre a pour objet de promouvoir des politiques climatiques favorisant l'égalité des sexes et d'intégrer une perspective de genre dans la mise en œuvre de la Convention et l'action des Parties. Le plan d'action décrit, dans cinq domaines prioritaires, les activités qui contribueront à la réalisation de ses objectifs :

1) renforcement des capacités, partage des connaissances et communication ;

2) représentation équilibrée des sexes, participation et rôle dirigeant des femmes ;

3) cohérence ;

4) mise en œuvre favorisant l'égalité des sexes et moyens de mise en œuvre ;

5) suivi et présentation de rapports.

► L'engagement de la France

La France est attachée à éliminer toutes les formes de violences faites aux filles et femmes ou basées sur le genre, comme l'a rappelé le président de la République lors de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'encontre des femmes en novembre 2017 : « Je me suis en effet engagé à ce que la cause du quinquennat soit celle de l'égalité entre les femmes et les hommes et le premier pilier de cette cause, c'est bien la lutte pour l'élimination complète des violences faites aux femmes. » Tous les deux ans depuis 2006, une initiative franco-néerlandaise permet notamment l'adoption par consensus à l'AGNU d'une résolution visant à éliminer toutes les formes de violences à l'encontre des femmes.

Cette stratégie promeut :

• la lutte contre toutes les formes de violences faites aux filles et aux femmes : violences conjugales/domestiques et intra-familiales, mariages d'enfants précoces et forcés, en particulier les filles, et mariages forcés, trafic d'êtres humains et notamment des femmes et filles, violences sexuelles, etc. La France continuera à agir pour défendre le caractère universel des droits des femmes, et notamment pour l'abandon des mutilations sexuelles féminines (y compris pour les femmes françaises qui

sont excisées, l'appui aux associations et services médicaux qui réparent et protègent, l'appui aux femmes qui cherchent à fuir l'excision pour elles-mêmes ou pour leurs filles) ;
• la reconnaissance politique du phénomène de féminicide et la lutte contre ses différentes formes (meurtres de filles à la naissance et sélection basée sur le sexe, crimes d'honneur, féminicides intimes et violence domestique, féminicides liés à la dot, non intimes) ;
• le développement de législations nationales condamnant les différents types de violences faites aux filles et aux femmes et de genre et protégeant les victimes contre les violences (politiques et mesures qui préviennent, punissent et contribuent à éliminer les violences de genre et faites aux filles et aux femmes) ;
• l'égalité des droits et de l'accès à la justice dans le cadre de la lutte contre les violences de genre ;
• la protection des défenseurs et défenseuses des droits des femmes et de l'égalité des sexes, qui sont souvent la cible d'actes de violence, d'intimidation et de menaces qui mettent leur vie en danger ;
• l'implication des hommes et des garçons (accompagnement des agresseurs, prévention des violences auprès des garçons).

ENCADRÉ 7

Autonomisation des femmes au Laos

Au Laos, la lutte contre les violences faites aux femmes et l'autonomisation des femmes sont deux axes prioritaires du PISCCA (projets innovants des sociétés civiles et coalitions d'acteurs), financés par le service de coopération et d'action culturelle (SCAC) de l'ambassade. Ainsi, quatre projets sur 10 ont un objectif principal lié au genre : intégration des droits des femmes dans les unités de médiation villageoise, prise en charge des filles victimes de traite, promotion de la santé sexuelle et reproductive, autonomisation économique des femmes. Les projets mis en œuvre par le poste et l'AFD en matière de nutrition placent les femmes et l'analyse genre au cœur de leurs activités.

ENCADRÉ 8

Le phénomène de féminicide[28]

Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), 35 % des meurtres de femmes dans le monde seraient commis par un partenaire intime. On estime à 5 000 le nombre de meurtres commis au nom de l'honneur chaque année dans le monde, mais ce chiffre est probablement sous-estimé. En Inde, où le phénomène est très marqué, en 2001, le chiffre de 163 000 décès par le feu chez les femmes entre 15 et 34 ans a été avancé. En 2014, on recensait 2 089 féminicides, selon l'Observatoire des inégalités de genre des Nations unies, pour les 25 pays que compte la région Amérique latine et Caraïbes. Le terme « féminicide » est intégré dans les codes pénaux de 16 pays de la zone. Quatorze pays reconnaissent le délit de féminicide : Bolivie, Brésil, Chili, Colombie, Costa Rica, Équateur, Guatemala, Honduras, Mexique, Nicaragua, Panama, Pérou, République dominicaine et Salvador. L'Argentine et le Venezuela, eux, parlent d'homicide aggravé pour des raisons de genre dans leur législation. En France, la Commission nationale consultative des droits de l'homme recommande « l'usage du terme "féminicide" à la fois sur la scène internationale dans le langage diplomatique, mais aussi dans le vocabulaire courant, en particulier dans les médias ». Le droit pénal français ne reconnaît pas le féminicide. Cependant, la loi relative à l'égalité et à la citoyenneté du 27 janvier 2017 permet d'aggraver les crimes ou délits commis en raison du sexe de la victime.

2.3.4 Assurer la participation effective des femmes dans les espaces de décisions économiques, politiques et sociaux

L'implication véritable et équitable des femmes et des hommes en tant que leaders et décideurs dans la définition des politiques et des processus aux niveaux mondial, national et local contribue de manière significative à l'égalité des sexes dans la société. Cependant, les inégalités entre les sexes dans la gouvernance publique sont très prégnantes. La participation limitée des

28. Pour l'OMS, le féminicide se définit comme le meurtre de filles ou de femmes au simple motif qu'elles sont des femmes. Il s'agit donc d'un meurtre individuel ou collectif à raison du genre. Le féminicide est dans la plupart des cas commis par des hommes, même s'il arrive que des membres féminins de la famille soient impliqués dans le crime. Les féminicides se distinguent des homicides masculins par des particularités propres et sont sous-tendus par des situations de domination des femmes par les hommes. OMS, « Comprendre et lutter contre la violence à l'égard des femmes, le fémicide », apps.who.int/iris/bitstream/10665/86253/1/WHO_RHR_12.38_fre.pdf, 2012.

femmes dans les structures de gouvernance où sont prises les décisions sur les questions politiques et les allocations de ressources a un impact négatif sur leurs opportunités politiques, économiques et sociales.

Au plus haut niveau des responsabilités politiques et économiques :
• seulement 20 % des membres des organes législatifs subsidiaires ou individuels, 19 % des chefs d'État ou de gouvernement, et 18 % des ministres sont des femmes[29] ;
• les femmes occupent moins de 25 % des sièges dans les conseils exécutifs/conseils d'administration des sociétés privées européennes[30]. Leur part est de 10 % en Asie[31].

Les Nations unies fixent à 30 % la proportion de femmes nécessaire pour une véritable prise en compte de leurs besoins dans la définition des politiques publiques, et ainsi réduire les inégalités.

► L'engagement de la France
La France s'engage à renforcer la voix et la participation effective des femmes et des filles dans la vie publique (politique, sociale et économique). Pour ce faire, la stratégie promeut :
• la participation égale des femmes, des filles, des garçons et des hommes à la vie politique locale, nationale, régionale et mondiale ;
• le renforcement de la voix des femmes et des filles dans la sphère publique (politique, sociale et économique) ;
• l'augmentation de la participation effective des femmes et filles dans les politiques de gouvernance et processus électoraux à tous les niveaux ;
• l'augmentation de la participation effective des femmes dans les processus de décision liés à la vie publique ;
• l'accès aux responsabilités et la déconstruction des stéréotypes sexistes liés à la prise de décisions par les femmes.

ENCADRÉ 9

Le Fonds culturel-humanitaire Sokhoumi

En Géorgie, le prix des droits de l'homme de l'ambassade a été attribué en 2016 au Fonds culturel-humanitaire Sokhoumi qui agit en faveur des femmes déplacées suite au conflit en Abkhazie.

ENCADRÉ 10

Le volet genre du programme EUROSOCIAL+

Dans 18 pays d'Amérique latine, Expertise France (EF) coordonne le volet genre du programme EUROSOCIAL+ qui a pour objectif d'accompagner des réformes de politiques publiques latino-américaines à travers un mécanisme de dialogue direct et souple avec les institutions nationales, dans l'objectif de réduire les inégalités et de renforcer la cohésion sociale. Il s'articule autour de trois axes prioritaires : les politiques sociales, la gouvernance et les questions de genre. Après une période de consultations au niveau national, un plan d'action a été élaboré autour d'une cinquantaine d'actions priorisées en fonction des particularités nationales. Les premières missions d'assistance technique ont commencé fin 2017, début 2018.

2.3.5 Assurer la participation égale des femmes aux processus de paix et sécurité

Si les conflits affectent les hommes et les femmes de façon différente, ils ont généralement un impact disproportionné sur les femmes, comme le reconnaissent les résolutions « Femme, paix et sécurité » du Conseil de sécurité. Alors que se multiplient les violences de la part d'entités étatiques et non étatiques, il est important que les menaces et vulnérabilités affectant

29. UNESCO, *Résumé sur l'égalité des genres,* Rapport mondial de suivi sur l'éducation, 2016, unesdoc.unesco.org/images/0024/002462/246224f.pdf

30. Association des femmes diplômées d'expertise comptable administrateurs et le réseau EWoB (European Women on Boards), Enquête sur les femmes européennes dans les conseils d'administration, avril 2016.

31. Mckinsey & Company, « Women Matter ».

particulièrement les femmes soient prises en compte dans les situations d'instabilité violente, de crise et de conflit comme de sortie de crise ou post-conflit. En particulier, des actions de prévention ou de protection doivent être prévues contre les violences pouvant frapper les femmes en position de vulnérabilité. Cela concerne tout autant la sécurité des personnes vis-à-vis des belligérants et des forces de l'ordre que l'équité de traitement et l'accès aux services et ressources en situation d'insécurité violente, de crise, de guerre ou de stabilisation.

► L'engagement de la France

La France a soutenu l'adoption de toutes les résolutions « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité venues compléter la résolution 1325 (2000) et s'est dotée d'un plan national d'action spécifique qui en est à sa deuxième application (2015-2018). Ces résolutions appellent à lutter contre les violences sexuelles dans les conflits et à renforcer la participation des femmes dans la consolidation de la paix. La mise en œuvre de l'agenda « Femmes, paix et sécurité » doit permettre un renforcement mutuel des piliers « paix et sécurité » et « droits de l'homme » des Nations unies.

La France dispose d'un plan national d'action interministériel (2015-2018)[32] pour la mise en œuvre des huit résolutions « Femmes, paix et sécurité » du Conseil de sécurité, qui vise à renforcer la protection des femmes dans les conflits ainsi que leur participation dans la prévention, la résolution et la reconstruction post-conflit. Ce plan sera évalué par le Parlement et un nouveau plan d'action interministériel sera produit à l'automne 2018.

Le ministère, *via* son Centre de crise et de soutien, s'emploie par ailleurs à promouvoir les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre de ses projets humanitaires ou de stabilisation. Dans sa nouvelle stratégie humanitaire (2018-2022), la France s'engage à utiliser les marqueurs « genre » de l'OCDE permettant de mesurer précisément l'impact de ses projets humanitaires en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette stratégie promeut spécifiquement :

- la participation accrue des femmes aux négociations de paix et à tous les processus décisionnels publics concernant le rétablissement et la consolidation de la paix, y compris en encourageant leur présence dans les opérations de maintien de la paix ;
- une attention constante à la protection des droits des femmes et à la lutte contre les violences à leur encontre, dans les situations de conflit et post-conflit ;
- la prise en compte de la problématique femmes-hommes au sein des commissions Vérité et réconciliation ;
- des actions visant à renforcer les moyens de subsistance et l'autonomisation des femmes dans le cadre des initiatives de redressement économique des pays en crise ou sortie de crise ;
- l'incorporation et la prise en compte des points de vue des femmes dans les mécanismes d'alerte rapide et les procédures permettant de poursuivre les auteurs de violations des droits des femmes dans les pays en conflit ;
- la formation d'un plus grand nombre de membres du personnel judiciaire et des services de sécurité aux menaces contre la sécurité des femmes, la promotion d'un meilleur accès à la justice et d'enquêtes efficaces sur les crimes sexistes durant les conflits, afin de lutter contre l'impunité de leurs auteurs.

32. www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/femmes_paix_et_securite_final_cle81d4f1.pdf

Chapitre 3

AXES D'ACTION : INTÉGRER L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LE GENRE DE FAÇON TRANSVERSALE AU CŒUR DE L'ACTION EXTÉRIEURE DE LA FRANCE

Les axes d'intervention définis dans la stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2022 visent à renforcer les moyens et les capacités en faveur d'une meilleure intégration des enjeux de genre dans l'action globale extérieure de la France (coopération au développement, enjeux économiques, d'influence, culturels et éducatifs, intégration des engagements internes du ministère en termes de parité et d'égalité professionnelle).

3.1. Objectif spécifique 1 : Favoriser un renforcement de la culture institutionnelle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prise en compte du genre au sein du ministère et de ses opérateurs

Le président de la République et le gouvernement ont fait de l'égalité entre les femmes et les hommes « la grande cause nationale » pour le quinquennat. Depuis la mise en œuvre de la deuxième stratégie, l'appropriation des enjeux de genre s'effectue tant en interne, en matière d'égalité professionnelle, que dans leur prise en compte et leur mise en œuvre au sein de l'action extérieure de la France. Cette double approche est consolidée et davantage articulée à travers cette stratégie.

3.1.1 Structurer et formaliser la gouvernance et le portage institutionnel internes de la stratégie

Le secrétaire général du ministère assurera le pilotage à haut niveau de la stratégie, dont le secrétariat continuera à être assuré par la sous-direction du développement humain. Le secrétaire général présidera une à deux réunions par an de suivi avec les représentants des directions du ministère et de ses opérateurs.

Ces réunions de suivi seront préparées par des bilans réguliers de la mise en œuvre de la stratégie effectués par une concertation que conduiront conjointement la Direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international (DGM) et la haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes avec les correspondants égalité des directions et opérateurs.

3.1.2 Améliorer les pratiques internes sur l'égalité professionnelle et la parité

L'exemplarité du MEAE dans ses pratiques internes est un élément central de cette stratégie. Le ministère a constamment pris en compte la démarche volontariste de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes lancée par le gouvernement en 2012. C'est à la haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes qu'incombe la responsabilité de la coordination et mise en œuvre de la feuille de route ministérielle.

Il s'agira dans cette nouvelle stratégie de :
• augmenter le nombre de femmes aux fonctions d'encadrement, de direction et d'ambassadrices. Le nombre d'ambassadrices en décembre 2017 était de 50 (soit 25 % des ambassadeurs, y compris thématiques) ; le nombre de directrices et cheffes de service était de 9 (soit 28 %) ;
• mettre en relief les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans la communication institutionnelle ;
• actualiser les outils de ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle et salariale :
- formaliser un cadre de traitement des enjeux de harcèlement et de violences au travail,
- mener une étude relative à la division sexuée du travail, dont les résultats seront partagés avec les opérateurs,
- poursuivre et renforcer la mise en place de dispositifs pour mieux équilibrer vie professionnelle et vie privée.

L'égalité passe par la prise en compte dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail de la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Si ces dispositifs concernent bien entendu tous les agents, dans les faits, ces garanties bénéficient d'abord aux femmes. Les dispositifs concernés sont la charte du temps, les outils statistiques de suivi du temps de travail pour veiller aux bonnes pratiques horaires et au respect des règles, le développement du télétravail (près de 150 agents, dont plus de 60 % d'agentes, en bénéficient en administration centrale et ce chiffre est en augmentation), les facilités pour remplacer les agentes en congé de maternité. Par ailleurs, la délégation aux familles travaille à une meilleure prise en compte de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, au bénéfice de tous les agents.

3.1.3 Passer de la sensibilisation à la formation et à l'accompagnement des agents

Les **actions de sensibilisation** abordent la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes de façon globale. Elles sont délivrées aux nouveaux agents ministériels, aux nouveaux partants, lors des journées du réseau diplomatique et consulaire, etc. Ces sessions peuvent prendre la forme d'un cours magistral (1 heure 30) ou d'un cours interactif (3 heures).

Les agents intégrant le ministère et ceux partant en poste seront sensibilisés à la prise en compte du genre, lors de leur formation initiale. La direction des ressources humaines, qui a développé une forte politique d'appropriation par les agents de l'égalité professionnelle et la diversité à travers différentes actions de sensibilisation[33], sera responsable de cette sensibilisation.

Les nouveaux agents de catégories A, B et C sont désormais sensibilisés à la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes lors du séminaire d'intégration. Il est possible d'étendre cette sensibilisation aux agents partant en poste pour les catégories B lors de leur formation à l'Institut de formation aux affaires administratives et consulaires (IFAAC, module encadrement) et aux agents de catégorie C. En outre, la mise en ligne d'un ou plusieurs modules sur le portail Intranet du ministère permettra aux agents du réseau de se sensibiliser à cette question.

Cette formation s'articule avec la labellisation obtenue par le MEAE en octobre 2017. Créé en 2008, le label relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un label d'État délivré par l'Agence française de normalisation (AFNOR) qui vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelle.

L'audit réalisé par l'AFNOR en 2017 a permis d'évaluer le ministère à travers trois axes :
• son respect du cahier des charges du label, s'agissant des processus de gestion des ressources humaines devant garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement, d'intégration, de formation, de gestion de carrière et de promotion ;
• l'adéquation entre les objectifs fixés ces dernières années par le ministère en termes de mixité professionnelle et les chiffres actuels de la parité, afin d'évaluer l'efficacité des plans d'action ;
• l'attention portée à l'amélioration continue des politiques d'égalité professionnelle au plus haut niveau de décision, mais également par les encadrants.
À l'issue de cet audit, le label relatif à l'égalité professionnelle a été décerné au ministère pour quatre ans, durant lesquels le MEAE devra appliquer strictement les critères qui ont conduit à son octroi.

Les **actions de formation** sont plus longues (un jour à deux jours) et plus spécialisées que les actions de sensibilisation. Elles

33. Formations/sensibilisation « de base », formations transversales sur le lien avec la gouvernance et le développement, formations d'approfondissement des compétences sur le genre à destination des correspondants dans leur secteur respectif afin de les préparer à leurs tâches de suivi-appui-accompagnement.

ciblent les agents et agentes appelés à intervenir plus spécifiquement sur la problématique de genre à l'international dans le cadre de leurs fonctions et les personnes en situation de responsabilité, les responsables d'administration centrale, du réseau et les chefs et cheffes de projet du MEAE. Elles permettent une analyse détaillée des enjeux de genre et comportent des composantes relatives à l'intégration du genre dans les cycles des programmes et projets. Les sessions de formation seront effectuées par le ministère ou par un prestataire extérieur. Les agents et agentes du MEAE seront formés de façon sectorielle afin d'adapter au mieux le contenu de la formation à leurs besoins respectifs.

3.1.4 Renforcer le réseau des correspondants et points focaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes

En 2017, le réseau des correspondants égalité entre les femmes et les hommes comptait 142 personnes. L'objectif de ce réseau est d'assurer, en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, l'articulation entre l'administration centrale et le réseau du ministère et des opérateurs. Les correspondants ont pour mission la création d'un dialogue avec les partenaires locaux, la veille sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes, la communication autour de la politique française en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion de la stratégie du ministère.

Un séminaire annuel de travail et d'échange de bonnes pratiques est organisé par le MEAE, en marge de la plénière annuelle de la plateforme genre et développement (GED).

Cette stratégie vise :
- la nomination de correspondants et correspondantes, points de contact et points focaux pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans chaque poste diplomatique et chaque direction du ministère. Les correspondants et correspondantes sont nommés dans les postes à missions élargies ou prioritaires ; les points de contact sont nommés dans les postes de présence diplomatique (25 postes) et assurent un suivi allégé dans ces postes de taille très réduite[34]. Les points focaux sont en charge du suivi transversal des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes au sein de chaque direction d'administration centrale. Le temps de travail mobilisé par les correspondants et correspondantes sera évalué *ex post* dans le cadre du suivi de la stratégie, de façon à quantifier les moyens consacrés à cet enjeu dans le réseau. Le nombre de correspondants, points focaux et points de contact augmentera d'ici 2022 ;
- la diffusion de lettres de mission fixant le mandat des correspondants et de feuilles de route favorisant l'opérationnalisation des actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- une animation plus dynamique et interactive du réseau, avec la création d'un portail accessible aux correspondants, contenant l'ensemble des outils genre disponibles ;
- un recensement et un suivi de l'ensemble des actions de sensibilisation et formations. La collecte et la transmission par les postes des données relatives au genre seront renforcées et étendues, ainsi que la traçabilité et le partage des informations et contributions ;
- une campagne de communication sur l'intranet du MEAE (Diplonet) encourageant les agents à participer aux sessions de formation sur le genre réactualisées ;
- un prix des droits des femmes de la République française sera mis en place pour récompenser les meilleurs projets/initiatives des postes.

3.1.5 Intégrer de manière systématique l'égalité entre les femmes et les hommes dans les stratégies et actions des opérateurs

Le ministère exerce une tutelle ou une cotutelle sur 12 opérateurs : l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE), Atout France (AF), l'Agence française de développement (AFD), Business France (BF), Campus France (CF), l'agence française de coopération médias (CFI), EF, l'Institut français (IF), le Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD), France Médias Monde (FMM), France Volontaires (FV) et l'Institut de recherche pour le développement (IRD).

Des progrès notables ont été enregistrés depuis la deuxième stratégie. Sept sur douze opérateurs inscrivent le genre dans leur contrat d'objectifs et de moyens (COM) : l'AFD, l'AEFE, CF,

34. En 2017, le réseau diplomatique comprenait 25 postes de présence diplomatique. Ces postes ne comprennent en général qu'un ou deux agents expatriés, et entre quatre et dix agents au total.

CFI, EF, l'IF et FMM. L'AFD et EF ont respectivement 77 et 12 correspondants genre en 2016.

La stratégie mettra en place des groupes de travail « opérateurs » afin de suivre l'intégration du genre dans leurs actions et stratégies : suivi de la stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes ; renforcement de la communicabilité, la redevabilité, la cohérence et la traçabilité des actions sur le genre ; échange de bonnes pratiques, d'informations et d'outils. Les 12 opérateurs se réuniront une fois par an. Des groupes thématiques seront formés et se réuniront annuellement. Des dialogues bilatéraux seront encouragés pour le suivi de points particuliers relatifs aux spécificités des acteurs.

Le groupe de travail « Genre et développement durable », composé de l'AFD et d'EF, vise à renforcer la synergie de leurs interventions en matière de genre. Le groupe sera en particulier un forum d'échanges sur les approches, outils et bonnes pratiques. Il permettra également de structurer des démarches communes et d'initier des collaborations conjointes (opérationnelles, de communication et de plaidoyer). Les deux opérateurs contribueront par ailleurs aux réflexions engagées dans le cadre du séminaire annuel organisé par le MEAE en marge de la plénière de la plateforme GED.

L'AFD se dotera d'un nouveau document stratégique ou d'une feuille de route détaillée sur le genre pour orienter ses actions de financement sur le genre, poursuivra une dynamique de renforcement des compétences internes sur le genre à destination des opérationnels et des managers, renforcera ses équipes internes sur le genre, poursuivra le renforcement de son réseau de diffusion d'informations de base sur le genre en vue du développement des compétences de ses agents.

EF s'engage dans le cadre de cette stratégie à :
- continuer à renforcer les capacités internes. Après la formation en 2017 de plus de 200 agents sur les enjeux et concepts fondamentaux du genre, l'agence prévoit d'approfondir ses connaissances et de renforcer ses capacités par des formations thématiques qui couvriront l'ensemble de ses champs d'intervention (25 à 30 thématiques) et lui permettront de disposer de boîtes à outils thématiques ;
- réaliser des outils de formation à distance à destination de ses experts et agents basés dans les pays partenaires ;
- développer plusieurs projets/références genre s'attaquant aux causes structurelles des inégalités entre les femmes et les hommes, dans tous les secteurs d'activité. La déclinaison opérationnelle de la stratégie genre permettra une progression graduelle du volume de projets comportant un objectif spécifique genre ou totalement dédiés au genre. D'ici à 2022, l'agence veillera à développer des activités genre dans la plupart de ses projets, et au moins 50 % de ses projets seront marqués 1 ou 2 selon les critères du marqueur genre de l'OCDE ;
- se doter d'un dispositif de suivi et d'évaluation des actions genre ;
- capitaliser et valoriser son action en matière de genre ;
- réaliser un audit interne sur l'égalité professionnelle et un plan d'action pour l'égalité des sexes au sein de l'agence ;
- devenir un acteur reconnu sur la scène européenne et internationale, notamment auprès des bailleurs ;
- obtenir une labellisation sur le genre.

Le groupe de travail « Égalité F/H, culture, français et médias », composé de l'AEFE, de CF, de CFI, de FMM et de l'IF, vise à accompagner ces cinq opérateurs dans le suivi de l'intégration du genre dans leurs COM, la participation aux formations genre organisées par le MEAE, la mise en place d'un plan de formation, la mise en place et/ou le suivi d'un plan sur l'égalité

ENCADRÉ 11

Forte mobilisation à l'occasion du symposium « Éduquer pour l'égalité femmes-hommes », Boston, 2017

Cet événement s'est tenu à l'initiative du consulat général de France à Boston, du Wellesley College et de Sciences Po. Il a rassemblé 75 intervenants (universitaires, scientifiques, femmes politiques ou d'affaires, artistes…) de haut niveau du monde entier venus débattre de l'éducation comme vecteur de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il a également traité des moyens de combattre les préjugés relatifs aux relations entre femmes et sciences, du rôle des programmes scolaires pour changer en profondeur les comportements sexistes, des obstacles professionnels à l'égalité, ou encore de l'image des femmes dans le cinéma ou la presse.

professionnelle et la parité, et la nomination d'un correspondant genre et/ou le renforcement d'un réseau de correspondants genre.

L'IF poursuivra l'intégration et le suivi du genre dans son COM 2017-2019. Son travail sur l'égalité professionnelle et la parité sera renforcé. Le correspondant égalité sera actif dans les travaux du groupe de travail « Égalité F/H, culture, français et médias ».

L'AEFE renforcera l'intégration des enjeux de genre et d'égalité dans son COM 2016-2018. Un référent parité a été nommé en 2015. Dans les quelque 500 établissements d'enseignement français à l'étranger répartis dans 137 pays, l'AEFE restera attentive à faire des personnels enseignants et d'éducation les moteurs de l'apprentissage et de l'expérience de l'égalité entre les filles et les garçons. Les établissements du réseau sont invités à inscrire l'égalité entre les filles et les garçons dans leur projet d'établissement et à la mettre en œuvre. L'AEFE propose de renforcer les formations des équipes pédagogiques intégrant cette thématique (politique sportive, orientation et lutte contre les stéréotypes sociaux et sexués, formation du personnel, mise en avant des ressources…). Pour ce qui est des ressources humaines du réseau, une meilleure égalité entre les femmes et les hommes sera prise en compte, y compris dans les postes de direction et d'encadrement, notamment lors des phases de sélection. Au siège, tous les chefs de service bénéficieront d'une sensibilisation, voire d'une formation, sur l'égalité entre les femmes et les hommes, l'ensemble des personnels étant invité à suivre une telle formation.

CF poursuivra l'intégration du genre dans ses actions telle que définie dans son COM 2018-2020, où le genre représente une place importante (conception et promotion des outils permettant de prendre en compte le genre, élaboration d'une cartographie de l'existant, élaboration et mise en œuvre d'une politique visant l'égalité entre les femmes et les hommes…) et nommera un correspondant égalité. CF, qui gère les bourses du gouvernement français, encourage la parité dans l'accès à ce dispositif, en lien avec les postes diplomatiques. La note genre établie par cet opérateur en 2016 relève que plus de la moitié des bénéficiaires sont des étudiantes (52,4 %). La stratégie encourage donc CF à renforcer ses actions pour atteindre la parité dans la mobilité étudiante internationale.

Le COM 2018-2020 de CFI intègre le genre (inclusion du marqueur genre pour chacun de ses projets, développement d'indicateurs sexospécifiques parmi ses outils de suivi de la qualité de ses projets, disponibilité de la documentation sur ses procédures internes de gestion, de suivi-qualité et d'évaluation de projets). CFI veille à mener une politique salariale égalitaire, et des ajustements de la grille des rémunérations sont régulièrement opérés en ce sens. En outre, on relèvera que la parité y est plus que respectée au sein des instances représentatives du personnel. L'opérateur veillera à ce qu'un correspondant égalité soit nommé.

Le COM 2016-2020 de FMM intègre le genre, comme le faisait le précédent. L'égalité entre les femmes et les hommes y fait l'objet d'engagements dans le cadre de sa politique de ressources humaines (réduction des écarts salariaux) et de la présence sur les antennes des femmes, qu'elles soient journalistes ou expertes. Le COM 2016-2020 prévoit un indicateur spécifique sur la parité, concernant l'encadrement et les rémunérations. Ce travail sera renforcé et FMM nommera un correspondant égalité.

Le groupe de travail « Secteur privé, recherche et volontariat », composé d'AF, de BF, du CIRAD, de l'IRD et de FV, vise à intégrer le genre dans leurs COM et actions. Chacun des opérateurs nommera un correspondant genre et inscrira ses agents aux formations genre organisées par le MEAE.

3.2. Objectif spécifique 2 : Intensifier le plaidoyer politique de la France en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Il s'agit de renforcer le portage politique bilatéral et multilatéral des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans la diplomatie française et d'assurer une meilleure articulation avec les ODD, le Plan d'action genre de l'UE, l'accord de Paris sur le climat et les autres stratégies sectorielles du MEAE et de ses opérateurs, notamment sur les enjeux de population, de droits et de santé sexuels et reproductifs ou sur l'éducation, la formation professionnelle et l'insertion ou encore la stratégie humanitaire 2018-2022. Il est en effet nécessaire que le genre soit intégré de façon plus systématique à l'ensemble des problématiques, en lien ou non avec le développement.

3.2.1 Assurer un portage bilatéral de la question du genre en lien étroit avec les postes, les directions et ministères concernés ainsi que les opérateurs

La stratégie encourage l'inclusion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'agenda des rencontres politiques bilatérales. Pour ce faire, l'égalité entre les femmes et les hommes sera intégrée de façon transversale dans l'action des postes diplomatiques, si possible au travers des plans d'action des ambassades. Il s'agit d'encourager les ambassadeurs à intégrer les enjeux de genre de manière adaptée à la réalité des pays, d'augmenter le nombre d'activités intégrant le genre (projets de coopération, événements culturels, débats d'idées, etc.) et de promouvoir les droits des femmes dans les négociations menées avec le pays de résidence ou au sein de l'organisation d'accréditation.

La stratégie promeut également un dialogue bilatéral sous forme de cadres de concertation entre les ambassades et les partenaires de l'action extérieure, l'AFD et ses agences, les délégations de l'UE, les autorités nationales en charge du genre et/ou des droits des femmes ainsi que les OSC. Une réunion annuelle publique de haut niveau sur le genre sera organisée par le cadre de concertation.

3.2.2 Renforcer la promotion de l'égalité de genre au sein des institutions multilatérales et poursuivre l'intégration transversale dans les organisations et fonds multilatéraux

Dans les enceintes internationales et européennes, la France est un acteur de premier plan, engagé au plus haut niveau pour la promotion des droits des femmes et leur autonomisation. Face aux risques de régression normative, la France continuera de défendre avec ses partenaires des positions ambitieuses en faveur de l'émancipation de toutes les femmes et les filles et portera l'étendard des droits des femmes dans les instances multilatérales telles que l'AGNU, le Conseil de sécurité, le Conseil des droits de l'homme, le Conseil de l'Europe, le G7 et le G20.

ENCADRÉ 12

L'égalité entre les femmes et les hommes au G7 et au G20

Les engagements pris par les chefs d'État et de gouvernement lors des derniers sommets du G7 (Schloss Elmau, Ise-Shima, Taormine) et du G20 (Hambourg) en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes témoignent d'une prise de conscience collective de l'importance de l'autonomisation économique des femmes, de leur accès à la formation et à l'éducation, en particulier dans les secteurs scientifiques, techniques, d'ingénierie, et mathématiques. Dans le cadre de sa nouvelle stratégie, la France plaidera pour mettre l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'agenda du G7 et du G20, en tant que thématique transversale, et pour que des engagements concrets soient mis en œuvre.

La France plaidera pour une meilleure prise en compte du genre au sein des instances de gouvernance, conseils d'administration, comités exécutifs ou techniques des organisations et des fonds multilatéraux auxquels elle appartient. Les représentants français veilleront au développement et à la mise en œuvre de stratégies ambitieuses pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans ces enceintes, telles que la Banque mondiale, le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme, l'Alliance mondiale pour les vaccins et la vaccination (GAVI), l'Organisation internationale de la Francophonie (OIF) ou les organisations du système des Nations unies (FAO, UNICEF, Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés, OMS, programme des Nations unies pour le développement, Organisation internationale du travail, etc.).

Au sein des instances de la Francophonie, la France participe, sur la base de son cadre législatif national et de ses lignes directrices ministérielles, à l'élaboration d'une stratégie globale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, les droits et l'autonomisation des femmes et des filles, qui doit être adoptée lors du 17e Sommet de la Francophonie, à Erevan, en Arménie (octobre 2018). Cette stratégie transversale visera l'inclusion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques de solidarité internationale et de développement de l'OIF et de ses opérateurs.

La France continuera à œuvrer en faveur de la parité au sein du personnel recruté par les opérateurs de la Francophonie, mais également parmi les étudiants et le corps professoral de l'Université Senghor. Cette priorité accordée à la parité se traduit notamment par une vigilance accrue concernant l'égal accès à l'éducation des femmes au sein des établissements affiliés à l'Agence universitaire de la Francophonie, et notamment la répartition des bourses accordées par cette agence.

La France continuera à participer aux travaux de l'Union pour la Méditerranée (UPM), notamment au mécanisme effectif de suivi des engagements pour le renforcement du rôle des femmes dans la société (troisième réunion ministérielle de septembre 2013). Elle poursuivra les engagements pris dans le cadre de la conférence ministérielle du Caire de novembre 2017 sur le renforcement du rôle des femmes dans la société.

ENCADRÉ 13

Le Traité sur le commerce des armes

Ce traité, entré en vigueur le 24 décembre 2014, prévoit la mise en place de systèmes de contrôle des transferts d'armes. L'État exportateur doit notamment tenir « compte du risque que des armes classiques […] puissent servir à commettre des actes graves de violence fondée sur le sexe ou des actes graves de violence contre les femmes et les enfants, ou à en faciliter la commission » (article 7, alinéa 4). Il s'agit du premier instrument international juridiquement contraignant à inclure une telle disposition. La France s'assure systématiquement que ses exportations sont conformes aux dispositions du Traité sur le commerce des armes et à ses autres engagements internationaux.

ENCADRÉ 14

L'action de la France en faveur des droits des femmes et de l'égalité au sein de l'UE

L'égalité entre les femmes et les hommes est pleinement consacrée par les traités européens : il s'agit de l'une des valeurs communes sur lesquelles l'Union est fondée. L'UE, pour toutes ses actions, est tenue de chercher à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

La France soutient donc les initiatives de la Commission européenne contre les violences faites aux femmes et contre la traite des êtres humains, pour l'autonomisation des femmes et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes. La France a été à l'initiative de nombreuses propositions pour relancer l'Europe des femmes.

La France poursuit une politique ambitieuse pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des instances européennes. L'adoption de conclusions du Conseil de l'Europe sur l'égalité entre les femmes et les hommes en juin 2016 constitue une avancée, mais traduit une ambition moindre qu'une véritable stratégie européenne dédiée. Toutefois, l'un des trois chapitres de la proclamation interinstitutionnelle relative au socle européen de droits sociaux adopté lors du sommet social de Göteborg le 17 novembre 2017 comporte une dimension liée à l'égalité entre les femmes et les hommes (égalité des chances et accès au marché du travail). En outre, plusieurs textes visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde du travail ont déjà été adoptés (conclusions du Conseil relatives à des mesures renforcées pour réduire la ségrégation horizontale entre les sexes dans l'éducation et l'emploi, Plan d'action de l'UE 2017-2019 pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes) ou font l'objet de discussions (directive sur l'égalité de traitement, directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée).

S'agissant de l'action communautaire extérieure, la France soutient le GAP II pour la période 2016-2020 (voir « Le cadre européen », p. 11) et la mise en œuvre des Lignes directrices sur les violences contre les femmes et la lutte contre toutes les formes de discrimination à leur encontre adoptées en 2008 sous la présidence française. La France apporte son soutien à la priorité accordée par la haute représentante de l'UE pour les affaires étrangères et la politique de sécurité à la promotion des droits des femmes dans les relations extérieures de l'UE.

La France se montrera exigeante en matière d'exemplarité des organisations internationales et plaidera pour une meilleure représentativité des femmes dans les instances de gouvernance et de direction, particulièrement dans les secteurs traditionnellement masculins, comme la sécurité, l'énergie et le transport.

Dans le cadre du Conseil de l'Europe, la France a participé activement à l'élaboration de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dont elle fut l'un des premiers signataires en mai 2011. L'objectif de la France est que l'UE adhère à cette convention.

Au sein des enceintes onusiennes, la France continuera de jouer un rôle majeur à la Commission de la condition de la femme (CSW)[35] et à la Commission de la population et du développement. Attachée à la participation de la société civile et à la concertation avec ses représentants, la France s'emploiera à construire des coalitions fortes en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. À l'Assemblée générale et au Conseil économique et social (ECOSOC), elle continuera de plaider, de façon ciblée et transversale, pour la prise en compte des problématiques liées au genre.

Au Conseil de sécurité, la France a contribué à l'adoption des résolutions 1325, 1820, 1888 et 1960, relatives aux femmes, à la paix et à la sécurité qui invitent les États à renforcer la protection des femmes pendant les conflits et la participation des femmes aux négociations de paix et aux processus décisionnels. En 2010, elle a adopté un plan national d'action pour la mise en œuvre de ces résolutions et continuera de défendre leur application dans les faits au Conseil de sécurité, en particulier lors de ses présidences.

3.3. Objectif spécifique 3 : Augmenter et améliorer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'APD

L'APD transite par trois canaux : la coopération bilatérale (aide directe à un pays partenaire *via* des instruments complémentaires, notamment projets spécifiques, aides budgétaires sectorielles, prêts concessionnels, coopération technique, allégement de dette des pays en développement ; une partie de ces crédits est mise en œuvre par l'AFD) ; la coopération européenne (aide au développement mise en œuvre par la Commission européenne, notamment à travers le 10e Fonds européen de développement) ; et la coopération multilatérale hors UE (aide mise en œuvre par les organisations internationales).

3.3.1 Augmenter les financements ayant comme objectif principal ou significatif la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes

À la fin 2016, l'APD genrée française représentait 28 % de l'APD bilatérale. Cette stratégie a pour objectif de renforcer la prise en compte du genre dans l'APD bilatérale programmable :

- accentuer l'engagement des acteurs et opérateurs de l'État pour atteindre l'objectif de 50 % d'APD bilatérale programmable, en volume de financement, ayant comme objectif principal ou significatif la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes d'ici 2022 (marqueurs 1 et 2 de l'OCDE) ;
- s'assurer de l'adéquation et de l'articulation des COM des opérateurs avec cet objectif :

- en particulier, l'AFD financera 50 % de projets marqueur 1 et 2 en volume d'engagement annuel à l'horizon 2022[36],

35. Cette commission est le principal organe intergouvernemental mondial dédié exclusivement à la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes. La CSW est une commission fonctionnelle du Conseil économique et social des Nations unies (ECOSOC) créée par la résolution 11(II) du Conseil du 21 juin 1946.

36. Il est important de prendre en compte le décalage temporel qui existe entre la mise en place d'une stratégie et sa visibilité dans les chiffres d'APD. Les projets octroyés pour une année N font l'objet de signatures en N + 2, voire N + 3, et ne portent pas sur les mêmes valeurs (négociations avec les contreparties, taux de change…). Ces signatures font ensuite l'objet de décaissements étalés dans le temps (les prêts sont généralement versés sur une période de 10 ans). Ainsi, il existe une différence importante entre l'activité de l'AFD, les versements de l'AFD et la part de ces versements éligible à l'APD. Ce décalage temporel sous-tend que les versements de l'année N (et les résultats en termes de notation genre) reflètent les octrois des années précédentes, et la notation genre des projets passés en conseil d'administration antérieurement.

- les autres volets de l'aide bilatérale programmable devront également accentuer leurs efforts pour atteindre cet objectif ;
• veiller à une trajectoire de renforcement significatif des financements ayant comme objectif principal la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes (marqueur 2 de l'OCDE). L'AFD disposera d'un objectif chiffré minimum de volume de financement de programmes marqués 2 en valeur absolue, selon une trajectoire progressive qui aura pour objectif un montant de 700 millions d'euros annuels en 2022, sous réserve de la disponibilité de ressources en subventions suffisantes ;
• renforcer l'intégration du marquage genre dans les instructions et les examens des projets ou programmes et assurer 100 % de marquage genre. Le MEAE devra à ce titre mettre en place un mécanisme adapté et cohérent de redevabilité et de reddition des comptes pour renforcer ses résultats de marquage. Il veillera par exemple à développer les marqueurs genre de l'OCDE dans ses outils de coopération universitaire (bourses centrales pour les étudiantes et étudiants, bourses des postes, partenariats Hubert Curien pour les chercheurs et chercheuses…) afin de mieux suivre l'accès satisfaisant des étudiantes et des chercheuses à ces outils ;
• s'assurer de l'actualisation et de l'utilisation systématique des outils d'aide à la prise en compte du genre dans les instruments et procédures de financement. La stratégie s'assurera que les porteurs de projets et programmes justifient les marqueurs et favorisera leur application par tous les opérateurs dans les projets financés par la France et d'autres bailleurs.

3.3.2 S'assurer que nos priorités sectorielles soient financées au travers des OSC et augmenter les contributions françaises dans les organisations internationales championnes de l'égalité entre les femmes et les hommes

La France veillera à :
• identifier *ex post* les financements attribués à des actions du ministère ou des opérateurs correspondant aux différentes priorités sectorielles de la stratégie ;
• favoriser et augmenter le financement des programmes destinés à transversaliser le genre dans les OSC et des programmes axés sur les droits et la santé sexuels et reproductifs, en veillant à ce qu'une part de ces financements contribue au renforcement des OSC spécialisées sur le genre, l'autonomisation des femmes et les droits des femmes. Une attention particulière sera portée à la question de l'accès des filles à l'éducation primaire et secondaire ;
• soutenir les agences onusiennes cheffes de file sur le genre et les droits des femmes (ONU-Femmes et Fonds des Nations unies pour la population, ou FNUAP), en identifiant les opportunités d'augmenter les contributions volontaires et le financement de programmes/projets fléchés. La France doublera en particulier sa contribution à ONU-Femmes, pour faire partie des 20 premiers contributeurs ;
• soutenir les projets/programmes marqués 1 et 2 financés par des fonds spécifiques comme le Fonds français Muskoka sur la santé sexuelle et reproductive, maternelle, néonatale et infantile ;
• augmenter sa contribution financière sur le genre dans les organisations internationales dont elle est membre.
La France est le deuxième contributeur historique au Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme. Les services chargés du suivi de ce fonds au sein du MEAE (Direction du développement durable ou DDD) s'assureront de la prise en compte du genre dans l'élaboration des demandes-pays, l'instruction, le suivi et l'évaluation des projets financés.
La mise en œuvre de financements européens par les opérateurs sur des programmes pour l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que les contributions directes de la France dans ces enceintes seront mieux reflétées et valorisées, notamment dans le cadre de l'exercice de redevabilité et de reddition des comptes.

3.3.3 Progresser en matière de budget sensible au genre

La budgétisation sensible au genre consiste à prendre en compte les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans les processus et les décisions budgétaires et dans l'impact des recettes et des dépenses sur les femmes et les hommes, afin de corriger, le cas échéant, les inégalités. L'étude du budget sous l'angle du genre permet de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, en favorisant une utilisation plus efficace et mieux ciblée des ressources publiques.

Un dialogue entre le MEAE et le HCE sera mis en place pour intégrer la budgétisation sensible au genre dans la mise en œuvre de la stratégie, en lien avec le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes.

3.4. Objectif spécifique 4 : Améliorer et renforcer la visibilité, la transparence et la redevabilité de l'action du ministère et de ses opérateurs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

3.4.1 Communiquer de façon transparente et sans stéréotype de sexe

Le ministère et ses opérateurs ont fait des progrès importants pour éliminer les stéréotypes de genre dans leur communication, même si les efforts doivent être poursuivis.

Le ministère et ses opérateurs s'attacheront à utiliser le féminin et le masculin dans les messages adressés à tous et à toutes et à présenter intégralement l'identité des femmes et des hommes. Les publications du ministère en ligne (déclarations du porte-parole, articles sur France Diplomatie, contenus sur Diplonet, réseaux sociaux) témoigneront d'un usage égal du masculin et du féminin.

Les directions du ministère et les postes à l'étranger accorderont une vigilance particulière à représenter les femmes dans les métiers du ministère dans sa communication destinée au grand public. Le ministère veillera à ne pas représenter les femmes et les hommes de façon stéréotypée.

Le ministère (administration centrale et postes) et ses opérateurs s'attacheront à :
- poursuivre leurs efforts de vigilance pour se conformer aux recommandations du HCE[37] ;
- sensibiliser les agents en charge de la communication à l'égalité entre les femmes et les hommes et intégrer une sensibilisation à la thématique du genre dans les formations relatives à la communication et à la presse ;
- poursuivre la mise en valeur des agentes dans les contenus à usage interne et dans la communication grand public ;
- assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les intervenants des manifestations publiques qu'ils organisent (colloques, ateliers, etc.) ;
- favoriser un usage égal du masculin et du féminin dans les publications et mettre en œuvre les règles d'écriture définies par la circulaire du 17 novembre 2017 relative aux règles de féminisation et de rédaction des textes publiés au *Journal officiel de la République française*.

3.4.2 Renforcer la redevabilité de l'APD contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes

Le renforcement du cadre de redevabilité et de transparence s'organise autour des actions suivantes :

a) Une **meilleure définition des résultats attendus.** Des indicateurs intégrés, en nombre plus limité, et un cadre logique fournissent le cadre de redevabilité (annexes 1 et 2). Les marqueurs 1 et 2 sont présentés et analysés séparément, comme dans la précédente stratégie.

b) La **mise en place d'un cadre de redevabilité pertinent et cohérent** et le suivi des résultats en interne (annexe 1). La France a accru et amélioré les exercices de redevabilité sur son APD (rapport bisannuel au Parlement, programmation budgétaire triennale, annexes aux projets de lois de finances de plus en plus détaillées) et continue de dialoguer régulièrement avec ses partenaires au niveau local. Le MEAE poursuivra ses efforts de marquage en renforçant et harmonisant ses outils de reddition interne. Une réflexion sur la modernisation des outils de programmation budgétaires et de dépenses s'impose afin de faciliter cet exercice de redevabilité. L'un des défis consiste en l'intégration d'indicateurs sexo-spécifiques dans l'ensemble des actions menées afin de faciliter la collecte des données et la traçabilité de l'APD. Une procédure coordonnée avec les départements, ministères et opérateurs devra être mise en place, dans l'optique d'une reddition de comptes cohérente. Les projets marqués 1 et 2 seront mis en ligne, de façon à pouvoir les identifier (montants, partenaires, objectifs, résultats, rapports…).

Il convient également de mettre en place un mécanisme interne d'évaluation en lien avec les services d'évaluation du MEAE

37. Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Guide pour une communication publique sans stéréotype de sexe,* 2016.

et des opérateurs, notamment l'AFD. Afin de suivre ce cadre de redevabilité renforcé, un groupe de travail sera créé réunissant les directions concernées du MEAE (DGM/HUMA-DPO), la Direction générale du Trésor du ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie[38], l'AFD et l'OCDE/CAD/Gendernet.

c) Une **évaluation externe,** qui continuera à être confiée au HCE. Celui-ci mènera des évaluations complètes selon un rythme bisannuel afin de disposer de plus de recul pour une mise en œuvre plus efficace[39]. Des rapports courts et des échanges plus ponctuels sur des thématiques spécifiques interviendront les années intermédiaires, notamment sur les données de financement.

d) L'**affinement des outils de redevabilité du genre.** Le ministère s'appuiera sur les outils développés par le réseau Gendernet/OCDE pour développer des guides à destination du réseau Gendernet :

- un guide pratique de recommandations destinées à promouvoir une meilleure utilisation du marquage et à faciliter sa mise en œuvre ;
- un document qui recommande une série de nouveaux critères minimaux pour les trois catégories du marqueur genre (notation 0, 1 et 2), dont l'objectif est de promouvoir une compréhension commune des conditions minimales requises pour chaque catégorie, de faciliter le processus de notation, et de renforcer la comparabilité des données notifiées par les agences du CAD.

Les travaux récents du CAD font le constat de la primauté du quantitatif dans le marquage de l'APD sur le genre, au détriment du qualitatif, et appellent à être plus attentifs à l'analyse qualitative. Une réflexion sur l'impact qualitatif de l'APD genre de la France s'inscrira dans le cadre d'une évaluation interne sur l'amélioration du marquage genre, en lien avec les opérateurs.

Afin d'assurer une meilleure évaluation des crédits affectés aux projets d'APD, le ministère et ses opérateurs engageront également une réflexion, en lien avec le HCE, sur les indicateurs qualitatifs et d'impact qui pourront être intégrés dans le cadre de cette stratégie pour mesurer l'intégration des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets réalisés.

ENCADRÉ 15

Le marqueur genre du CAD/OCDE

Il permet de noter les projets et programmes de développement de la façon suivante :

- 0 : le projet ne prend pas en compte le genre ;
- 1 : le projet a pour sous-objectif significatif ou secondaire l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes ou la lutte contre les inégalités de genre ;
- 2 : le projet a pour objectif principal l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes ou la lutte contre les inégalités de genre.

Il existe des nouveaux critères établis en 2016 que la stratégie utilisera pour affiner l'analyse de son action sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

ENCADRÉ 16

La participation de la France à Gendernet (OCDE)

Le réseau Gendernet de l'OCDE est un organe subsidiaire du CAD. C'est la seule instance internationale réunissant les experts en genre des agences de coopération pour le développement dans le but de définir des approches communes à l'appui de l'égalité femmes-hommes et des droits des femmes. La France soutient les travaux menés par Gendernet et est membre du bureau du réseau en 2018 après l'avoir déjà été entre 2011 et 2013. Dans ce cadre, elle jouera un rôle actif dans les processus d'influence des processus internationaux (mise en œuvre de la Déclaration de Paris sur l'efficacité de l'aide, Programme d'action d'Accra, Partenariat de Busan pour un développement efficace de la coopération, CSW…). Elle sera également en avant-poste sur les travaux de suivi et d'analyse des aides genrées, en comparaison avec les autres membres du CAD, d'amélioration de la qualité et de l'efficacité de l'APD des membres du CAD.

38. Elle est notamment chargée des relations avec les institutions multilatérales, des questions relatives à l'endettement (secrétariat du Club de Paris), de la coopération monétaire avec les pays de la zone Franc, de la coopération financière (aides budgétaires globales) avec les pays d'Afrique, Caraïbes et Pacifique (ACP), des politiques commerciales (négociations sur le développement dans le cadre de l'Organisation mondiale du commerce).

39. Troisième rapport du HCE, n° 2017-09-29-INT-029, du 13 octobre 2017, p. 17.

e) L'**augmentation de la transparence** (lisibilité, visibilité et publication des données). La transparence de l'aide constitue un enjeu majeur pour la compréhension et la légitimité des politiques de coopération au développement mais également pour renforcer l'efficacité de l'aide. La France place donc la transparence au cœur de ses processus et de ses pratiques.

Depuis la Déclaration de Paris (2005) sur l'efficacité de l'aide, la France a renforcé ses exercices de publication d'informations sur son aide. La politique d'*open data* (données ouvertes) de la France donne ainsi lieu, depuis 2011, à la mise en ligne d'informations sur l'aide au développement sur la plateforme ouverte des données publiques françaises (data.gouv.fr). Cette stratégie renforcera la transparence en matière d'APD genrée, à travers notamment la mise en place de partenariats avec des institutions de recherche, en lien avec l'OCDE.

3.5. Objectif spécifique 5 : Renforcer les liens avec les acteurs de la société civile, le secteur privé et la recherche pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes

3.5.1 Renforcer l'expertise et la visibilité des organisations de la société civile française en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

La plateforme GED[40] a été créée en 2006 par le MEAE. Cette plateforme rassemble différentes familles d'acteurs impliqués dans les enjeux du genre, développement, coopération et solidarité internationale : pouvoirs publics et élus, institutions de développement, ONG, organisations issues des migrations (OSIM) et réseaux régionaux multi-acteurs, collectivités territoriales, milieux de la recherche et universitaires. La plateforme se réunit de façon bisannuelle en plénière. Elle effectue un suivi de la mise en œuvre de la stratégie genre du MEAE et développe des travaux thématiques. Son animation est assurée par le ministère (sous-direction du développement humain), en concertation avec les représentants de la société civile, le secteur de la recherche, des ministères, des institutions internationales et des parlementaires.

La société civile accompagne le ministère dans sa réflexion sur les orientations politiques en matière de genre, formule des recommandations pratiques et contribue au plaidoyer international sur les droits des femmes. Plusieurs groupes de travail thématiques ont été mis en place : Genre et climat, Genre et jeunesse et Stratégie genre en 2015-2017.

Dans le cadre de cette présente stratégie, il s'agira de :
- renforcer les outils pour l'échange et la mutualisation des expériences des familles d'acteurs et des correspondants genre ;
- rendre la plateforme plus visible (événements, communication) et inciter les acteurs à communiquer sur la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes et sur la plateforme GED ;
- renforcer les interactions avec les opérateurs, les autres acteurs de la société civile et la mobilisation des familles d'acteurs moins présentes (collectivités territoriales, parlementaires, secteur privé, autres ministères) dans le suivi de la stratégie. Il s'agira de renforcer la nature multipartenariale du réseau ;
- promouvoir une animation plus dynamique des groupes de travail, mieux intégrer les OSIM et créer un nouveau groupe de travail (« Migrations, droits à la santé sexuelle et reproductive »).

Comme évoqué précédemment, la stratégie soutiendra les OSC spécialisées sur le genre et les droits des femmes et renforcera les OSC non spécialistes dans leurs pratiques internes et de genre et développement en mettant en place un mécanisme d'appui à la transversalisation du genre dans les pratiques des OSC et de microprojets.

Par ailleurs, afin de renforcer la bonne gouvernance comme élément fondateur du partenariat entre le MEAE et la société civile, un **Conseil national pour le développement et la solidarité internationale (CNDSI)** a été mis en place. Le CNDSI est un espace de dialogue multi-acteurs pour un dialogue ouvert et de haut niveau sur les enjeux de la politique de développement et de solidarité internationale, institué à la fin de

40. www.genre-developpement.org/

l'année 2013 en réponse aux fortes attentes de la société civile exprimées lors des Assises du développement et de la solidarité internationale. Cette stratégie renforcera le dialogue avec le CNDSI.

3.5.2 Renforcer les liens avec le secteur privé

Cette stratégie encourage la réflexion sur l'intégration du genre dans les enjeux de diplomatie économique en lien avec BF et AF. Cette stratégie encourage entre autres les opérateurs en lien avec les entreprises à une réflexion sur l'élaboration de dispositifs favorables à l'expatriation équitable des femmes et des hommes.

Cette stratégie reconnaît par ailleurs l'existence des sept principes onusiens sur l'autonomisation économique des femmes et promeut l'intégration des ODD, et en particulier l'ODD 5, dans la stratégie des entreprises et des organisations en relation avec le secteur privé et les opérateurs. À ce titre, la stratégie encourage le renforcement des liens avec le Pacte mondial.

Le champ de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur privé constitue un des leviers de transformations sociale et sociétale qui relève de la responsabilité sociale des entreprises (RSE). Si la question du respect des droits fondamentaux en entreprise, dans son ensemble, est désormais bien appréhendée et a fait l'objet d'un plan d'action français adopté le 27 avril 2017, les questions de genre n'y sont pas traitées de manière spécifique. Il apparaît donc utile de mieux identifier les enjeux liés à ce thème, en relation avec l'activité des entreprises à l'international, s'agissant notamment :
- de l'impact en matière de ressources humaines (RH) de l'internationalisation des activités des entreprises ;
- de l'impact des activités des entreprises en matière de genre sur le milieu local en interne et en externe.

La **plateforme RSE** (plateforme nationale d'actions globales pour la responsabilité sociétale des entreprises), instance de concertation réunissant plusieurs parties prenantes placée auprès du Premier ministre, sera donc sollicitée pour contribuer aux relations entre les problématiques de genre et la RSE dans la conduite des entreprises à l'international.

3.5.3 Lutter contre les stéréotypes et les discriminations de genre

Dans une dynamique de sensibilisation et de communication autour des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes, des événements spécifiques seront promus, en lien avec les départements concernés du MEAE, les postes et les opérateurs, à l'instar :
- des programmes d'invitation des personnalités d'avenir engagées pour les droits des femmes en partenariat avec le Centre d'analyse, de prévision et de stratégie (CAPS) du MEAE ;
- du prix des droits des femmes des ambassades en lien avec le réseau des correspondants genre ;
- de rencontres entre le ministre et des personnalités politiques et des représentants de la société civile engagés en faveur des droits des femmes lors de ses déplacements à l'étranger.

3.5.4 Poursuivre le renforcement de la recherche et la capitalisation sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes

Alors qu'ils sont essentiels à l'avancée de la réflexion, les travaux de recherche français et francophones sur le genre et le développement sont toujours peu nombreux, peu valorisés et manquent de visibilité. L'évaluation de la précédente stratégie par le HCE et la plateforme GED relève également la faiblesse des moyens, la faible institutionnalisation des travaux reposant en outre largement sur des initiatives individuelles (Centre national de la recherche scientifique, IRD). Remettre la question de la recherche au cœur du plaidoyer permet pourtant de s'appuyer sur des données valables, sur de la recherche, qu'elle soit recherche-action en partenariat avec des OSC ou académique, sur des données issues du travail des OSC, etc.

L'engagement dans le domaine de la recherche sur les inégalités entre les femmes et les hommes sera poursuivi et intensifié en partenariat avec les directions du MEAE et les opérateurs concernés, le secteur privé, les universités et centres de recherche, notamment en mettant l'accent sur :
- une identification plus précise et exhaustive des actions de la coopération française, ainsi que la valorisation et la communication sur les travaux de recherche existants dans le domaine ;

• l'analyse du potentiel de convergence avec le secteur privé (RSE) en recensant les initiatives existantes financées par des fonds privés, la recherche ne pouvant relever des seuls programmes et financements du MEAE et de l'AFD[41] ;
• des synergies et des partenariats à rechercher en lien avec les services du MEAE en charge de la recherche (Direction de la culture, de l'enseignement, de la recherche et du réseau), des opérateurs (IRD et CIRAD) et de l'AFD. Des partenariats peuvent être renforcés avec des programmes de recherche spécialisés sur les questions de genre et d'égalité entre les femmes et les hommes, tels que le Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre (PRESAGE) porté par Sciences Po Paris, le Centre d'enseignement de documentation et de recherche pour les études féministes (CEDREF), les universités de Toulouse et de Lyon… Ces synergies pourront donner lieu au lancement de travaux de recherche dans des domaines comme le genre dans l'action diplomatique française, les masculinités, le genre et les changements climatiques, les féminicides, les enjeux de gouvernance, de gestion de crise et de sortie de crise, la santé des femmes et la santé sexuelle et reproductive, etc. ;
• poursuivre et réactualiser le travail d'identification des formations universitaires et masters francophones spécialisés en genre et/ou ciblés sur les questions de développement ainsi que la mobilisation des universités et organismes de recherche français, des réseaux de la recherche française à l'étranger, qu'elle soit sectorielle ou généraliste, ainsi que des opérateurs et du réseau culturel, et la prise en compte du genre dans les cursus en France sur le développement et les questions internationales ;
• une réflexion sur la mise en place d'un mécanisme de capitalisation au sein de la plateforme GED pour mutualiser et diffuser ce que font les différents acteurs.

41. Deuxième rapport d'évaluation intermédiaire « Genre et développement », HCE, 14 octobre 2016, p. 13.

Annexe

CADRE DE REDEVABILITÉ

Le cadre de redevabilité permet d'assurer le suivi et l'évaluation de la stratégie au sein du MEAE. Conformément aux recommandations du HCE, une réflexion sur les indicateurs qualitatifs sera engagée, dans le cadre d'une évaluation interne s'appuyant sur le tableau ci-dessous.

Objectif principal : Intégrer l'égalité femmes-hommes et le genre de façon transversale et systématique au cœur de l'action extérieure de la France

Objectif spécifique 1. Favoriser un renforcement de la culture institutionnelle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prise en compte du genre au sein du ministère et de ses opérateurs

Objectifs et résultats attendus	Indicateurs de résultats	Acteurs impliqués	Calendrier de réalisation
1.a La gouvernance et le portage institutionnel internes de la stratégie genre sont structurés et formalisés.	• Pilotage à haut niveau de la stratégie assuré par le secrétaire général du MEAE. • Secrétariat assuré par la sous-direction du développement humain. • Au moins une réunion annuelle de suivi présidée par le secrétaire général ou son représentant, avec les représentants des directions du ministère et de ses opérateurs.	Secrétariat général, haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, DGM/DDD/HUMA.	En continu.
1.b Les pratiques internes du MEAE sur l'égalité professionnelle sont améliorées et renforcées.	• Augmentation du nombre de femmes dans des fonctions de direction et ambassadrices. • Communication institutionnelle mettant en relief les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. • Nombre d'outils RH actualisés en faveur de l'égalité professionnelle et salariale. • Cadre de traitement du harcèlement et des violences au travail institutionnalisé, formalisé et effectif.	DGA, haute fonctionnaire en charge à l'égalité entre les femmes et les hommes, DGM, DRH, postes.	En continu et évolutif.
1.c Les travaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en interne au MEAE et sur l'action internationale de la France sur le genre sont articulés et visibles.	• Au moins une initiative organisée chaque année, croisant les deux dimensions pour un message politique renforcé sur le genre (à l'occasion du 8 mars ou une autre date symbolique). • Une communication interne articulée et les plateformes de communication interne alimentées (Diplonet, Diplomatie).	Haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, DGM, DCP, DRH.	En continu et évolutif.
1.d Les agents du MEAE sont sensibilisés et formés aux enjeux de genre : • La sensibilisation aux enjeux de genre est intégrée dans la formation des agents. • Une formation plus complète aux enjeux de genre est proposée aux correspondants genre.	• Pourcentage des agents sensibilisés. • Tous les correspondants genre ont été formés dans le cadre des séminaires annuels des correspondants genre.	MEAE : DGM, DGA, DRH, haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, prestataire formations.	Chaque année (agenda RH, agenda des formations et séminaires).

1.e Les agents du MEAE sont accompagnés dans l'intégration du genre dans leurs actions à travers un réseau renforcé de correspondants et la mobilisation active des postes.	• Le nombre de correspondants genre augmente et le réseau des correspondants genre intègre des agents de toutes les directions et les opérateurs. • Un réseau de correspondants dynamique, une plateforme de référence de communication, d'échanges et de diffusion créée et alimentée avec des bonnes pratiques, et des outils actualisés. • Un rapport annuel d'activités remis par chaque correspondant. • Augmentation du nombre de projets, plans et événements de communication, de programmation budgétaire intégrant le genre des ambassades.	Directions d'administration centrale, opérateurs. Haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, postes, GED, prestataire formations.	En continu.
1.f Les directions sectorielles et géographiques du MEAE développent des actions intégrant la dimension genre, dans une dynamique de croisement des enjeux.	• Une réunion annuelle des directions géographiques et sectorielles. • Nombre de communications et événements communs. • Nombre de stratégies sectorielles du MEAE intégrant le genre et nombre de correspondants genre au sein des directions.	Directions d'administration centrale, haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, prestataire formations.	En continu.
1.g Les opérateurs sont sensibilisés et formés.	• Nombre de plans de sensibilisation et de formation genre (la sensibilisation aux enjeux de genre est intégrée de façon systématique dans la formation des cadres des opérateurs. Des formations complémentaires sont organisées pour les référents genre). • Augmentation du nombre de correspondants genre, avec un mandat spécifique. • Participation des correspondants au séminaire annuel des correspondants MEAE. • Un court rapport annuel d'activité est préparé par chaque correspondant genre.	Les 12 opérateurs sous tutelle du MEAE (AFD, EF, IF, AEFE, CF, FMM, CFI, FV, AF, BF, IRD, CIRAD), MEAE (DGM).	En continu.
1.h Les opérateurs ont intégré le genre de manière effective et systématique dans leurs stratégies et actions.	• Tous les COM des opérateurs intègrent le genre dans leurs stratégies et actions (financement, recherche, culture et médias, activités économiques, volontariat…). • Un groupe de travail « Opérateurs » est créé et animé pour l'intégration du genre et le suivi de la stratégie, en prenant en compte les niveaux de progrès des opérateurs, des sous-groupes sont mis en place selon les secteurs d'intervention.	Les 12 opérateurs sous tutelle du MEAE (AFD, EF, IF, AEFE, CF, FMM, CFI, FV, AF, BF, IRD, CIRAD), MEAE (DGM).	En continu.

Objectif spécifique 2. Intensifier le plaidoyer politique de la France en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Objectifs et résultats attendus	Indicateurs de résultats	Acteurs impliqués	Calendrier de réalisation
2.a L'égalité entre les femmes et les hommes est placée au cœur du dialogue et des interventions politiques de la France à tous les niveaux institutionnels.	• Nombre d'actions de plaidoyer politique organisées au sein de toutes les directions, coordination et articulation. • Un événement annuel de haut niveau est organisé, selon les secteurs prioritaires identifiés et l'agenda international. • Augmentation du nombre d'actions soutenues par les représentants français sur la prise en compte du genre dans les enceintes politiques multilatérales et les dialogues bilatéraux. • Un prix droit des femmes et intégration de la dimension du genre de la République française est créé pour récompenser les meilleurs projets/initiatives des correspondants genre.	MEAE (secrétariat général, ambassadeurs thématiques, directions, DGM, CAPS, haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, ambassades), AFD, EF et opérateurs. Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, délégué interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (DGCS).	En continu + une rencontre annuelle de haut niveau.
2.b L'égalité entre les femmes et les hommes est placée au cœur du dialogue bilatéral.	• Cadre de concertation et de dialogue sur le genre établi par les postes dans les pays (ambassades, autorités nationales en charge du genre et des droits des femmes, délégations de l'UE, AFD). • L'ensemble des réunions et événements avec la société civile et diffusion/communication est recensé. • Augmentation du nombre de demandes-pays, de rencontres politiques bilatérales et d'instructions faites aux chefs de poste intégrant le genre.	MEAE (secrétariat général, ambassadeurs thématiques, directions, DGM, haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, ambassades, AFD, EF et opérateurs. Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, délégué interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (DGCS). Acteurs et agences terrain.	En continu + annuel.
2.c La présence de la France sur les enjeux de genre est renforcée dans les enceintes multilatérales et son rôle de leader est réaffirmé sur des thématiques fortes et innovantes.	• Nombre d'instances et d'événements internationaux auxquels la France participe activement (CSW, COP, AGNU, OIF, UPM, G7/G20…). • Présence française assurée dans les instances de gouvernance des organisations dont elle est membre. • Augmentation du nombre de réunions/plateformes de concertation organisées avec les ministères concernés, les opérateurs et la société civile dans les négociations internationales.	MEAE (secrétariat général, ambassadeurs thématiques, directions, DGM, haute fonctionnaire en charge à l'égalité entre les femmes et les hommes, RP ambassadeurs Nations unies, Bruxelles, OCDE…). Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, délégué interministériel à l'égalité entre les femmes et les hommes (DGCS).	En continu + présence dans les événements internationaux (agenda international).
2.d L'égalité entre les femmes et les hommes est prise en compte de manière transversale dans les instruments financiers des fonds multilatéraux que la France finance et/ou administre.	• Augmentation du nombre de stratégies, demandes-pays, plans d'action prenant en compte les enjeux de genre (plus l'instruction, le suivi et l'évaluation) dans les fonds multilatéraux (Fonds mondial, PME, GAVI, UPM, OIF…). • Augmentation du nombre d'instances de gouvernance et de direction qui prennent en compte les objectifs de parité. • La contribution française au Fonds européen de développement (UE) est reflétée et valorisée dans la présentation de l'APD genre.	MEAE (secrétariat général, ambassadeurs thématiques, directions, DGM, haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, RP ambassadeurs Nations unies, Bruxelles, OCDE…).	En continu.

Objectif spécifique 3. Augmenter et améliorer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'APD

Objectifs et résultats attendus	Indicateurs de résultats	Acteurs impliqués	Calendrier de réalisation
3.a L'APD bilatérale programmable contribuant à l'égalité entre les femmes et les hommes a augmenté.	• 50 % de l'APD programmable en volume finance des projets/programmes marqués 1 et 2 en volume d'engagement annuel à l'horizon 2022. • S'agissant de l'AFD, 50 % de projets marqueur 1 et 2 en volume d'engagement annuel à l'horizon 2022. • L'AFD cible à horizon 2022 700 millions d'euros annuels de programmes marqués 2, sous réserve de la disponibilité de ressources en subventions suffisantes. 100 % des projets/programmes instruits pour financement en application des marqueurs OCDE. • Nombre et qualité des outils d'aide à la prise en compte du genre systématisés à l'ensemble des instruments de financement (vade-mecum sur le marqueur, grille d'évaluation et de notation). • Les porteurs de projets et programmes justifient le marqueur 0 selon les nouveaux critères du marqueur de l'OCDE.	MEAE (secrétariat général, ambassadeurs thématiques, directions, DGM), AFD, EF et opérateurs concernés, coopération décentralisée.	Trajectoire de progression : • 30 % en 2018 ; • 35 % en 2019 ; • 40 % en 2020 ; • 45 % en 2021 ; • 50 % en 2022.
3.b Tous les acteurs concernés par l'APD bilatérale programmable intègrent le genre, en phase avec la trajectoire ascendante de l'APD genre.	Nombre de COM opérateurs intégrant des objectifs quantitatifs genre. Les autres instruments de financement bilatéraux intègrent des objectifs quantitatifs genre dans leurs stratégies/feuilles de route.	MEAE, autres ministères concernés par l'APD, AFD, EF et opérateurs concernés, coopération décentralisée.	En continu.
3.c Les contributions françaises dans les organisations internationales cheffes de file sur le genre sont en augmentation.	• Augmentation des contributions à ONU-Femmes et au FNUAP pour se placer dans les 20 premiers contributeurs.	MEAE, AFD, EF, autres opérateurs.	En continu.
3.d Les priorités sectorielles de la stratégie sont financées.	• Nombre de COM et de programmes des opérateurs intégrant les priorités sectorielles et nombre de programmes d'envergure et structurants financés sur ces thématiques qui font l'objet d'une redevabilité. • Les programmes structurants financés par an par des fonds spécifiques (type Fonds français Muskoka) font l'objet d'un exercice de redevabilité. • Nombre d'analyses de fond sur les problématiques d'inégalités femmes-hommes thématiques ou géographiques produites par les postes et les opérateurs.	MEAE (secrétariat général, ambassadeurs thématiques, directions, DGM, haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, RP ambassadeurs Nations unies, Bruxelles, OCDE…).	En continu.
3.e Les réflexions sur les budgets sensibles au genre conduisent à des solutions concrètes pour affiner l'APD genre.	• Étude HCE sur les budgets sensibles au genre et des recommandations disponibles et prises en compte dans l'amélioration de la présentation de l'APD genre.	MEAE (tous les départements, postes), AFD, EF.	En continu.

Objectif spécifique 4. Améliorer et renforcer la visibilité, la transparence et la redevabilité de l'action du ministère et de ses opérateurs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Objectifs et résultats attendus	Indicateurs de résultats	Acteurs impliqués	Calendrier de réalisation
4.a Assurer une communication transparente respectant les critères d'une communication publique sans stéréotype de sexe.	• Un plan de communication institutionnelle mettant en relief les enjeux de genre et d'égalité entre les femmes et les hommes. • Nombre d'agents en charge de la communication sensibilisés à l'égalité entre les femmes et les hommes. • Nombre de manifestations publiques (séminaires, colloques, etc.) où est assurée une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les intervenants. • Les règles d'écritures définies par la circulaire du 17 novembre 2017 sont mises en œuvre et une écriture sans stéréotypes est utilisée.	DCP, DGM, directions et postes, opérateurs.	En continu.
4.b Un cadre de redevabilité cohérent et adapté est mis en place et un suivi rigoureux est assuré.	• Nombre d'outils de comptabilisation et de traçabilité interne mis en place. • Un groupe de travail de suivi des résultats est mis en place. • Une autoévaluation annuelle menée et pilotée par le groupe de travail en lien avec le département de l'évaluation du MEAE et de l'AFD.	MEAE (DGM), AFD, EF, OCDE.	En continu.
4.c La stratégie est évaluée par le HCE.	• Une évaluation biennale complète est effectuée. • Un rapport biennal de mise en œuvre selon un canevas prédéterminé pour faciliter la collecte de données établi par le ministère, les postes et les opérateurs. • Une évaluation annuelle courte et thématique effectuée.	HCE, MEAE (directions et postes), AFD et tous les opérateurs.	Chaque année et tous les 2 ans.
4.d Les indicateurs et les données de résultats sur le genre sont affinés.	• Les nouveaux critères de l'OCDE d'analyse sur les marqueurs mis à disposition des postes et réseau des correspondants pour actualiser les outils d'aide à la prise en compte du genre dans les instruments et procédures de financement. • Une évaluation interne lancée sur l'amélioration du marqueur genre et de l'impact qualitatif de l'APD genre de la France.	MEAE, opérateurs.	2018 et en continu.

Objectif spécifique 5. Renforcer les liens avec les acteurs de la société civile, le secteur privé et la recherche pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes

Objectifs et résultats attendus	Indicateurs de résultats	Acteurs impliqués	Calendrier de réalisation
5.a La plateforme GED est renforcée et la visibilité de ses actions est promue.	• Les sites de partage et les réseaux sociaux sont alimentés sur la mise en œuvre de la stratégie et l'actualité de la plateforme. • Un événement thématique annuel est organisé en marge de la plénière de la plateforme GED. • Les groupes de travail mis en place sont animés et actifs. Un mécanisme de capitalisation au sein de la plateforme GED est formalisé.	MEAE (DGM), plateforme GED.	En continu.
5.b Les OSC spécialisées sur le genre et les droits des femmes sont soutenues et les OSC non spécialistes sont renforcées dans leurs pratiques internes sur le genre et le développement.	• Un mécanisme de financement des micro-projets dédiés au genre dans les pratiques des OSC est mis en place. • Nombre de projets d'éducation au développement et à la solidarité internationale intégrant le genre soutenus.	MEAE (DGM/CIV), AFD, EF, plateforme GED, OSC.	En continu.
5.c Le public est sensibilisé aux enjeux de genre et les stéréotypes de genre sont déconstruits.	• Nombre d'événements et d'initiatives innovantes organisés pour promouvoir les droits des femmes (programmes d'invitation des personnalités d'avenir, prix des droits des femmes des ambassades…). • Nombre d'initiatives de lutte contre les stéréotypes fondés sur le genre, en collaboration avec les opérateurs.	MEAE : DGM, CAPS, DGP, haute fonctionnaire en charge de l'égalité des droits femmes-hommes, les postes. AFD et opérateurs concernés (IF, FMM, CFI, FV).	En continu et événements annuels sur les droits des femmes.
5.d Les liens avec le secteur privé sont renforcés pour assurer une participation effective des femmes dans les espaces de décisions économiques.	• Une étude avec des recommandations sur les relations entre les problématiques de genre et la conduite des entreprises à l'international élaborée par la plateforme RSE. • Nombre de partenariats et initiatives mis en place avec le secteur privé et les opérateurs.	DEEIT, plateforme RSE, AF, BF, DGM.	En continu.
5.e Le potentiel de convergence avec le secteur privé est analysé et le recours à la RSE est promu.	• Une base de données sur les initiatives existantes financées par des fonds privés (ex. fondations d'entreprise) est créée.	DGM, haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, AFD, opérateurs recherche (IRD, CIRAD), plateforme GED.	En 2018. En continu.
5.f Les travaux de recherche de la coopération française sur l'égalité entre les femmes et les hommes sont identifiés.	• Les sites internet et intranet du MEAE sont alimentés et actualisés régulièrement. • L'ensemble des formations universitaires et masters spécialisés en genre et/ou développement. • Une base de données actualisée. • Une capitalisation régulière des activités des opérateurs.	DCP, DGM, haute fonctionnaire à l'égalité entre les femmes et les hommes, AFD, EF, opérateurs recherche (IRD, CIRAD), plateforme GED.	En 2018 et 2019. En continu.
5.g Des partenariats sont mis en place avec les directions du MEAE, les opérateurs recherche, le secteur privé et les OSC pour le lancement et la diffusion de travaux sectoriels sur le genre et la promotion d'un dialogue sectoriel sur le genre.	• Une étude annuelle sur une des thématiques sectorielles de la stratégie (genre dans l'action diplomatique française, migrations et changements climatiques, féminicides, droits à la santé sexuelle et reproductive, autonomisation économique des femmes, etc.).	DGM, directions géographiques, AFD, opérateurs recherche (IRD, CIRAD), OSC.	Chaque année et en continu.

Sigles et abréviations

ACP	Pays d'Afrique, Caraïbes et Pacifique
AEFE	Agence pour l'enseignement français à l'étranger
AF	Atout France
AFD	Agence française de développement
AFNOR	Agence française de normalisation
AGNU	Assemblée générale des Nations unies
APD	Aide publique au développement
BF	Business France
CAD	Comité d'aide au développement (OCDE)
CAPS	Centre d'analyse, de prévision et de stratégie (MEAE)
CEDREF	Centre d'enseignement de documentation et de recherche pour les études féministes
CF	Campus France
CFI	Agence française de coopération médias
CICID	Comité interministériel de la coopération internationale et du développement
CIRAD	Centre de coopération internationale en recherche agronomique pour le développement
CIV	Délégation pour les relations avec la société civile et les partenariats (MEAE/DGM)
CNDSI	Conseil national pour le développement et la solidarité internationale
COM	Contrat d'objectifs et de moyens
COP 23	Vingt-troisième Conférence des parties à la Convention-cadre des Nations Unies sur les changements climatiques
CSW	Commission de la condition de la femme
DCP	Direction de la communication et de la presse (MEAE)
DDD	Direction du développement durable (MEAE/DGM)
DEEIT	Direction des entreprises, de l'économie internationale et de la promotion du tourisme (MEAE/DGM)
DGA	Direction générale de l'administration et de la modernisation (MEAE)
DGCS	Direction générale de cohésion sociale
DGM	Direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international (MEAE)
DGP	Direction générale des affaires politiques et de sécurité (MEAE)
DPO	Délégation des programmes et des opérateurs (MEAE/DGM)
DRH	Direction des ressources humaines (MEAE/DGA)
ECOSOC	Conseil économique et social (Nations unies)
EF	Expertise France
FAO	Organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture
FMM	France Médias Monde
FNUAP	Fonds des Nations unies pour la population
FV	France Volontaires
G7	Groupe des sept
G20	Groupe des vingt
GAP II	Deuxième Plan d'action genre de l'UE (2016-2020)
GAVI	Alliance mondiale pour les vaccins et la vaccination
GED	Genre et développement
HCE	Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes
HUMA	Sous-direction du développement humain (MEAE/DGM/DDD)

IF	Institut français
IFAAC	Institut de formation aux affaires administratives et consulaires (MEAE)
IRD	Institut de recherche pour le développement
MEAE	Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
OIF	Organisation internationale de la Francophonie
OMD	Objectifs du Millénaire pour le développement
OMS	Organisation mondiale de la santé
OSC	Organisations de la société civile
OSIM	Organisations issues des migrations
PISCCA	Projets innovants des sociétés civiles et coalitions d'acteurs
PME	Partenariat mondial pour l'éducation
PRESAGE	Programme de recherche et d'enseignement des savoirs sur le genre
RH	Ressources humaines
RP	Représentation permanente
RSE	Responsabilité sociale des entreprises
SCAC	Service de coopération et d'action culturelle
SEAE	Service européen pour l'action extérieure
UE	Union européenne
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'enfance
UPM	Union pour la Méditerranée
VIH	Virus de l'immunodéficience humaine

Liste des encadrés

Encadré 1 : La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979) 10

Encadré 2 : La Déclaration universelle des droits de l'homme (1948)..... 14

Encadré 3 : Les cibles de l'ODD 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles 16

Encadré 4 : Accès et maintien des filles au collège en Côte d'Ivoire 17

Encadré 5 : Favoriser l'emploi des femmes en Turquie..... 19

Encadré 6 : Le Plan d'action genre adopté lors de la COP 23, novembre 2017 20

Encadré 7 : Autonomisation des femmes au Laos 21

Encadré 8 : Le phénomène de féminicide..... 21

Encadré 9 : Le Fonds culturel-humanitaire Sokhoumi 22

Encadré 10 : Le volet genre du programme EUROSOCIAL+ 22

Encadré 11 : Forte mobilisation à l'occasion du symposium « Éduquer pour l'égalité femmes-hommes », Boston, 2017..... 27

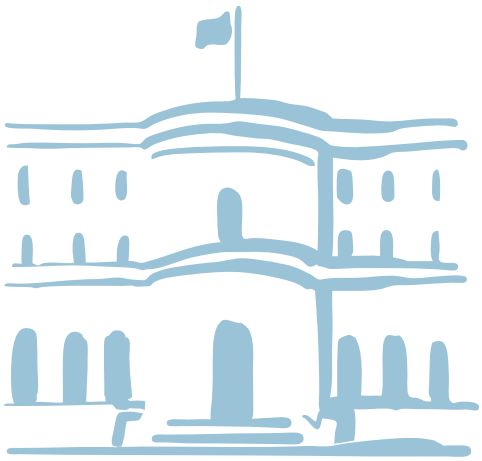
Encadré 12 : L'égalité entre les femmes et les hommes au G7 et au G20 29

Encadré 13 : Le Traité sur le commerce des armes..... 30

Encadré 14 : L'action de la France en faveur des droits des femmes et de l'égalité au sein de l'UE 30

Encadré 15 : Le marqueur genre du CAD/OCDE..... 34

Encadré 16 : La participation de la France à Gendernet (OCDE) 34



STRATÉGIE INTERNATIONALE DE LA FRANCE POUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (2018-2022)

Bien que la situation des femmes dans le monde se soit améliorée par rapport à la décennie précédente, en 2017, elles gagnaient en moyenne 20 % de moins que les hommes, possédaient moins de 20 % des terres, et avaient un risque sur trois de subir des violences sexuelles ou physiques dans leur vie. Ces chiffres montrent que l'égalité entre les femmes et les hommes est l'un des combats majeurs de notre temps et que tous les pays doivent redoubler d'efforts.

Afin de relever ce défi, la communauté internationale a placé l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur de l'Agenda 2030 pour le développement durable avec un objectif dédié (ODD 5) et des cibles intégrées. L'égalité est aussi au cœur de 11 des 17 objectifs du développement durable. En accord avec ses engagements internationaux, la France érige l'égalité entre les femmes et les hommes au rang de principe transversal au cœur de l'ensemble de sa politique internationale.

Fruit d'une concertation avec une pluralité d'acteurs français et internationaux, la *Stratégie internationale de la France pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2018-2022* est le socle de référence des institutions françaises œuvrant à l'international pour les cinq années à venir. Elle s'articule autour de cinq objectifs : favoriser un renforcement de la culture institutionnelle en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et la prise en compte du genre au sein du ministère et de ses opérateurs ; intensifier le plaidoyer politique de la France en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ; augmenter et améliorer la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'aide publique au développement ; améliorer et renforcer la visibilité, la transparence et la redevabilité de l'action du ministère et de ses opérateurs en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes ; et renforcer les liens avec les acteurs de la société civile, le secteur privé et la recherche pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

© 2018 – Direction de la communication et de la presse

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
diplomatie.gouv.fr

© MEAE 2018
Direction générale de la mondialisation, de la culture, de l'enseignement et du développement international
Photographie de couverture : Construction d'un barrage au Sri Lanka © Lakshman Nadaraja/Banque mondiale.
Conception graphique : Nathalie Wegener
Impression : Service de reprographie du MEAE - DIL - La Courneuve