



DROITS DES FEMMES EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

**5 ans d'avancées, des progrès à consolider
2012 - 2017**

Mars 2017



PARITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

→ Parité en politique

- **Parité au gouvernement et un ministère dédié aux droits des femmes depuis 2012** : un progrès historique.
- **Instauration de l'élection en binôme paritaire aux élections départementales** : 50% de femmes dans les Conseils départementaux en 2015, contre 13% auparavant.
- **Extension de la parité pour les communes de 1.000 habitant.e.s et plus, avec l'introduction du scrutin de liste**. 16 000 conseillères municipales supplémentaires ont été élues en mars 2014, La même loi a rendu obligatoire la parité pour l'élection des conseiller.e.s communautaires dans ces mêmes communes.
- **Doublement des pénalités pour les partis politiques en cas de non-respect de la parité pour les élections législatives (loi du 4 août 2014).**

→ Parité dans le monde professionnel

- **Le seuil de 30% de femmes dans les conseils d'administration des grandes entreprises a été dépassé en 2014 (+3 points en un an), faisant de la France le pays de l'UE le plus avancé en la matière.** La loi du 4 août 2014 a avancé l'obligation de 40% de femmes dans les CA des entreprises cotées à 2017.
- **Plusieurs dizaines de conventions ont été signées avec des grandes entreprises** qui s'engagent sur des objectifs ambitieux de féminisation de leur direction.
- **L'Etat conduit lui aussi une politique active pour la féminisation de l'encadrement.** En 2015, parmi les cadres supérieurs nouvellement nommés dans des emplois de l'encadrement supérieur et dirigeant dans la fonction publique d'Etat, 33 % étaient des femmes, dépassant l'objectif de 20 % fixé par la loi.
- **La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes**, a rendu obligatoire l'égal accès des femmes et des hommes aux commissions et instances consultatives ou délibératives placées auprès du Premier ministre, des ministres ou de la Banque de France.
- **La loi relative à la modernisation de notre système santé** permet de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux instances de gouvernance des institutions sanitaires, dont les agences régionales de santé (ARS).
- **La loi relative au Dialogue social** : Une obligation de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes aux élections professionnelles et l'alternance femmes-hommes en tête de liste ont été instaurées, de même que la parité pour les représentant.e.s des salarié.e.s et des employeur.e.s dans les conseils de prud'hommes ainsi que dans les commissions régionales créées par la loi pour les TPE ; la parité concernera également les salarié.e.s siégeant dans les conseils d'administration ;
- **La Loi relative à l'enseignement supérieur et à la recherche** : Inscription de la parité dans toutes les instances de gouvernance de l'enseignement supérieur.
- **Loi « Egalité et Citoyenneté »** : Instauration de la parité dans les instances consultatives nationales et académiques compétentes en matière de vie lycéenne et collégienne pour les représentant.e.s des lycéens et des collégien.ne.s

A partir des prochains renouvellements, une plus juste représentation des femmes et des hommes prendra effet dans : les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture ou les chambres des métiers et de l'artisanat ; les organismes de sécurité sociale, qui seront composés à parité ; les instances dirigeantes des fédérations sportives, qui doivent désormais accueillir 25% du sexe le moins représenté quand celui-ci représente moins de 25% des licenciés, et 40% au-delà.

CHIFFRES CLES

27% des député.e.s et 27% des sénateur.rice.s sont des femmes

3 femmes sur 17 sont présidentes de Région

16% des maires en 2014 sont des femmes

8 des présidents d'EPCI sont des femmes ; elles ne représentent que 18% des exécutifs des EPCI

1/3 des dirigeants d'entreprises sont des femmes fin 2012.

La part des femmes dans les CA des entreprises du CAC 40 était de 10% en 2008 contre 30% en 2014.



EGALITE PROFESSIONNELLE

→ Un dialogue social qui garantit l'égalité professionnelle (Loi Rebsamen)

- Près de 70% des entreprises de 1000 salarié.e.s et 1/3 des entreprises de plus de 50 salarié.e.s sont désormais couvertes par un accord ou plan d'action pour l'égalité professionnelle.
- **Les 9 critères du rapport de situation comparée (RSC) sont clarifiés et désormais présents dans la Base de données économique et sociale (BDES).** Ils couvrent désormais les entreprises de moins de 300 salarié.e.s. Les accords, ou à défaut le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, sont accessibles à tous les membres des institutions représentatives des salarié.e.s.
- **L'égalité professionnelle est garantie dans les trois temps de négociations :** « Égalité professionnelle et Qualité de vie au travail » (EPQVT), « Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise », « Gestion des emplois, des parcours professionnels et mixité des métiers ».
- Une négociation ne peut devenir triennale en cas d'absence d'accord ou, à défaut, à l'existence d'un plan d'action sur l'égalité.
- **Création d'un droit d'expertise** en matière d'égalité professionnelle, rémunéré par l'employeur.e, afin de mieux permettre aux membres du comité d'entreprise de préparer au mieux la négociation sur l'égalité professionnelle

→ Pour favoriser le travail des femmes et la mixité des métiers

- Lancement d'une campagne pour faire passer la proportion de métiers mixtes de 12% à 1/3 en 2025.
- **Classifications professionnelles :** La loi du 4 août prévoit que les branches professionnelles, dans le cadre de la renégociation des classifications professionnelles, mettent fin aux critères sexuellement discriminants conduisant à une sous-valorisation des métiers à prédominance féminine ;
- Un plan **Entrepreneuriat au féminin** a été mis en place pour faciliter l'accès au crédit et l'accompagnement des femmes créatrices. L'objectif est de porter à 40 % d'ici 2017 (contre 30 % initialement) la part de femmes parmi les créateur.rices.

→ Contre le sexisme en milieu professionnel (Loi Rebsamen et Loi El Khomri)

- Harmonisation des régimes de la preuve en cas de litige en matière de discriminations et en matière de harcèlements.
- **Lutte contre les « agissements sexistes »** en milieu professionnel
- **Installation d'un plancher de 6 mois de salaire aux prudhommes** en cas de licenciement pour motif discriminatoire
- L'employeur.e devra rembourser à Pôle emploi les indemnités chômage versées à la personne licenciée suite à un traitement discriminatoire.
- Un accord d'entreprise ne peut être moins avantageux qu'un accord de branche en matière d'égalité professionnelle.

→ Interdiction de l'accès à la commande publique pour les entreprises qui ne négocient pas dans le domaine de l'égalité professionnelle > la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes

→ Encadrement du travail dominical et en soirée (Loi Macron)

- L'accord collectif encadrant le **travail dominical** doit prévoir des mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et fixer les **contreparties mises en œuvre pour compenser les charges induites par la garde des enfants** ; ou encore - pour « le travail en soirée » - la nécessaire **prise en charge du transport** par les employeur.e.s ainsi que des mesures de compensation des charges liées à la garde d'enfants.

→ Pour l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- **Plan pour le développement de solutions d'accueil des jeunes enfants** (Objectif de création de 275 000 places d'accueil supplémentaires pour les 0-3 ans, dont 100 000 places de crèche supplémentaires)
- **Réforme du congé parental** pour raccourcir la durée d'éloignement des mères et favoriser l'implication des pères.
- **Droit au congé maternité**, au congé de paternité, et au congé d'adoption reconnu aux collaborateur.rice.s libéraux.les.
- **Autorisation d'absence pour le/la conjoint.e salarié.e** des femmes enceintes (trois échographies de grossesse)
- Il est désormais possible de débloquer jusqu'à 50 % des jours épargnés sur un **compte épargne temps pour financer des services d'emploi à domicile** (garde d'enfant, ménages, etc.) avec participation de l'employeur.e.

CHIFFRES CLES

L'écart de salaire net moyen entre les femmes et les hommes, dans le secteur privé et les entreprises publiques, en équivalent temps plein, est de 19%.

Tous temps de travail confondus (temps partiels et complets rassemblés) l'écart entre les salaires est de 26%.

Près de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans seulement 12 familles professionnelles sur 87.

La probabilité pour un actif occupé d'avoir un emploi non qualifié plutôt qu'un emploi qualifié est de 2,21 fois plus élevée pour une femme que pour un homme.

80% des femmes ont été confrontées au sexisme sur leur lieu de travail

72% des créateur.rices.s d'entreprises sont des hommes.



LUTTE CONTRE LA PRECARITE / JUSTICE SOCIALE

→ Pour sécuriser le parcours professionnel des femmes, qui subissent le travail en miettes

- **Les travailleur.euse.s à temps partiel sont désormais mieux protégé.e.s, avec l'instauration d'une durée minimale de 24h** hebdomadaires, sauf dérogations. Cette mesure bénéficie d'abord aux femmes (*Cette mesure a été maintenue dans la loi « supplétive » qui s'applique à défaut d'accord, suite à l'adoption de la loi El Khomri*)
- **L'accès aux indemnités journalières maladie et maternité pour les salarié.e.s à temps partiel** a été facilité dès la réalisation de 150 heures de travail par trimestre.
- **Le forfait au réel a été généralisé pour renforcer les droits sociaux des employé.e.s à domicile**, essentiellement des femmes, et les réductions de charges ont été renforcées pour soutenir le développement de ces emplois.
- **Les droits au chômage ont été renforcés pour les salarié.e.s aux multiples employeur.e.s**, au premier titre les agents d'entretien et les employé.e.s à domicile, essentiellement des femmes.

→ Pour un accès à la retraite juste et digne

- **La validation des trimestres de retraite pour les salarié.e.s à temps partiel** se fait désormais dès la réalisation de **150 heures** de travail par trimestre.
- **Les trimestres d'interruption au titre du congé de maternité sont mieux pris en compte** : à compter du 1er janvier 2014, sont validés autant de trimestres que de périodes de 90 jours de congé maternité.
- **Augmentation des petites retraites : minimum vieillesse à 800 €, 500 000 bénéficiaires** (56% de femmes) ; amélioration des retraites complémentaires pour les conjoint.e.s d'exploitant.e.s agricoles.
- **Aide au répit pour les aidant.e.s**. L'équivalent de 500 € par an pour « aider les aidants » des personnes en situation de dépendance, pour environ 400 000 aidant.e.s potentiel.le.s – souvent des femmes.

→ Pour soutenir les familles monoparentales

- **La garantie contre les impayés de pensions alimentaires (GIPA) a été généralisée au 1er avril 2016**. L'agence de recouvrement des pensions alimentaires (ARIPA) a été lancée en 2017. Cette mesure comprend des mesures de soutien et de conseil aux familles ; un accompagnement à la fixation de la pension alimentaire par le juge aux affaires familiales ; le droit à un montant de pension alimentaire minimal pour l'ensemble des mères isolées ; des mesures de renforcement des dispositifs de recouvrement sur les débiteurs défaillants.
- **L'Allocation de Soutien Familial, qui soutient les mères isolées, est progressivement revalorisée**, pour atteindre + 25 % hors inflation d'ici 2018 (de 90€ à 120 €) ;

→ Pour une fiscalité plus juste

- **A l'occasion du PLF 2016, la TVA sur les protections hygiéniques a été abaissée au taux de 5%**, correspondant alors à des produits de première nécessité.
- La Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée a publié en avril 2014 un **rapport intitulé « Pour un système fiscal au service de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la justice sociale »**. Le rapport propose de **supprimer à terme le quotient conjugal et d'ouvrir la voie à l'individualisation de l'impôt**. Dans un premier temps : ouvrir aux couples mariés ou pacsés qui le souhaitent la possibilité d'opter pour l'imposition séparée ; plafonner l'avantage fiscal lié au quotient conjugal pour les plus hauts revenus dans une optique de redistribution plus juste, et renforcer les dispositifs de soutien aux salarié-e-s modestes

CHIFFRES CLES

82 % des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes.

30% des femmes actives travaillent à temps partiel contre 7% des hommes actifs.

82% des parents de familles monoparentales sont des femmes. 1/3 des familles monoparentales sont des familles pauvres.

Retraite : tous régimes confondus, les femmes reçoivent des pensions sensiblement inférieures à celles des hommes : 993 € par mois contre 1642€ en 2013, selon la Drees - soit 40% de moins.



SANTÉ DES FEMMES DROITS SEXUELS ET REPRODUCTIFS, CONTRACEPTION, IVG

→ L'accès réel à l'IVG et à la contraception a été facilité

- **Prise en charge à 100% du forfait IVG**
- **Accès gratuit et confidentiel à la contraception pour les mineur.e.s** de 15 à 18 ans
- Gratuité de la pilule du lendemain à l'université
- **Renforcement d'une offre IVG de proximité sur les territoires** : possibilité pour les médecins exerçant en centres de santé de réaliser des IVG instrumentales, possibilité pour les sages-femmes de réaliser des IVG médicamenteuses, adoption de plans de renforcement de l'offre de soins en la matière par les ARS.
- Les barrières entravant l'accès à l'IVG ont également été abolies : **suppression de la « notion de détresse » et suppression du « délai de réflexion » de sept jours**, renforcement de la lutte contre les entraves à l'IVG.
- L'information a également été renforcée : **création d'un site internet de référence** (www.ivg.gouv.fr) et **lancement d'un numéro national d'information, anonyme et gratuit**, sur les sexualités, la contraception et l'IVG (0800 08 11 11)
- Campagne nationale d'information sur le droit des femmes à disposer de leur corps.
- **Adoption d'une résolution parlementaire visant à réaffirmer le droit fondamental à l'interruption volontaire de grossesse en France et en Europe**, 40 ans après la loi Veil, signée et adoptée le 26 novembre 2014 par l'ensemble des groupes de l'Assemblée Nationale.
- **Loi « Egalité et Citoyenneté »** : intégration d'un volet sur l'éducation à la sexualité, à la contraception et l'IVG, dans les modules d'information obligatoire de santé, qui seront proposés à chaque jeune de 16 ans, 18 ans et 23 ans.

→ Santé des femmes

- **L'exercice de l'activité de mannequin** est désormais soumise à une évaluation de l'état de santé de la personne, notamment au regard de son indice de masse corporelle (IMC). **La mention « photo retouchée »** est désormais obligatoire sur les publicités concernées.
- **Pour mieux mesurer les inégalités de santé** entre les femmes et les hommes, le rapport annuel CNAMTS doit dorénavant comporter des données sexuées. En outre, Le COR doit publier chaque année un rapport annuel public sur le système de retraite et analyser la situation comparée des femmes et des hommes, ce qui apparaît indispensable pour l'action des pouvoirs publics et corriger les inégalités de pensions.
- Loi relative à la réforme de l'**Asile** : Mise en place d'actions de prévention en direction des parents et/ou tuteurs légaux des mineures protégées contre les risques médicaux et judiciaires des mutilations sexuelles et de l'excision.

→ Renforcement du rôle des sages-femmes : lancement d'une campagne nationale

- **Grande campagne nationale lancée par le Gouvernement** : « **5 ans pour devenir sage-femme, un engagement pour la santé des femmes** » : reconnaissance du statut des étudiant.e.s sages-femmes, lancement d'un corps d'enseignement.e.s chercheur.e.s spécialisé.e.s en maïeutiques, promotion des « 6 bonnes raisons de consulter une sage-femme » : consultation gynécologique, contraception, accompagnement après la naissance, suivi de la grossesse et de l'accouchement, et désormais depuis l'adoption de la loi Santé, la possibilité de vacciner l'entourage du nourrisson et de pratiquer des IVG médicamenteuses.
- Cette campagne s'ajoute aux dispositions déjà mises en place depuis 2012 : création d'un statut médical de sages-femmes des hôpitaux, revalorisation salariale, formation renforcée et attribution de nouvelles responsabilités dans l'organisation et le fonctionnement des hôpitaux.



VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

→ La loi contre le harcèlement sexuel a été la première loi adoptée du quinquennat.

→ Un meilleur accompagnement des femmes victimes de violences

- Plan interministériel de lutte contre les violences faites aux femmes a été adopté fin 2013 (66M€ sur 3 ans) ;
- Un protocole a été établi pour réaffirmer le principe du dépôt de plainte et améliorer la réponse apportée à toute femme qui révèle une situation de violences auprès de la police ou de la gendarmerie (rappel des conditions de recours aux mains courantes ; mise en place d'un accompagnement social, psychologique ou par une association)
- Doublement du nombre d'intervenants sociaux en commissariats et brigades de gendarmerie (+350 d'ici 2017).
- 1 650 solutions d'hébergement d'urgence supplémentaires pour les femmes victimes de violences créées d'ici 2017.
- Généralisation du « téléphone grand danger ». Objectif de 500 téléphones d'ici la fin 2016.
- Un numéro unique (3919) pour orienter les femmes victimes de toutes violences, gratuit et ouvert 7 jours sur 7.
- Formation de 200 000 professionnel.le.s (police/gendarmerie, justice, santé) aux violences faites aux femmes.

→ La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes comprend des mesures fortes :

- Priorité donnée à l'éviction du conjoint violent du domicile
- Renforcement de l'ordonnance de protection et des infractions relatives au harcèlement
- Autorité parentale de l'auteur de crime sur l'autre parent systématiquement mise en cause par la justice
- Stages de responsabilisation destinés aux hommes violents pour prévenir la récurrence.
- Impossibilité d'avoir recours à la médiation pénale en cas de violence entre les époux.

→ Loi visant à renforcer la lutte contre le système prostitutionnel > Quatre piliers de la loi : lutte contre les réseaux de traite et de proxénétisme ; parcours de sortie de la prostitution ; renforcement de l'éducation à la sexualité ; responsabilisation du client et interdiction d'achat d'actes sexuels.

→ Loi relative à la Justice du 21^{ème} siècle > En cas de séparation, il est désormais impossible de procéder à une médiation familiale en cas de violences intrafamiliales commises sur l'un des parents ou sur l'enfant.

→ Lutte contre le Cyber harcèlement

- La Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle crée un délit de « cyberharcèlement » et étend le dispositif de signalement de contenus illicites sur Internet aux incitations à la haine en raison du sexe.
- Loi du 7 octobre 2016 pour une République numérique : renforcement de la répression pénale des « vengeances pornographiques (revenge porn) » et création d'un droit à l'oubli pour les personnes mineures.

→ Loi « Egalité et Citoyenneté » : Inscription du **sexisme comme circonstance aggravante de tous les crimes et délits** au même titre que le racisme et l'homophobie

→ Plan national contre le harcèlement sexuel dans les transports, présenté en juin 2015. Il prévoit notamment la création d'un numéro d'urgence, y compris SMS, pour prévenir d'une agression, et des campagnes de sensibilisation.

→ Dans les armées : lancement d'un plan contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles (cellule Thémis)

→ Lancement de l'enquête VIRAGE (Violences et rapports de genre) > Près de quinze ans après l'ENVEFF, l'enquête VIRAGE permettra d'actualiser la connaissance statistique des violences faites aux femmes.

→ De nouveaux droits pour les réfugié.e.s (Loi relative à la réforme de l'Asile)

- Inscription dans la loi du principe selon lequel les aspects liés au genre doivent être dûment pris en considération dans l'interprétation des cinq motifs de persécution de la Convention de Genève relative au statut de réfugié.
- Mise en place d'actions de prévention en direction des parents et/ou tuteurs légaux des mineures protégées contre les risques médicaux et judiciaires des mutilations sexuelles et de l'excision.
- Possibilité de la présence d'un.e représentant.e d'une association des droits des femmes lors de l'entretien à l'OFPRA
- Instauration du huis clos à la CNDA lorsque la requête repose sur des faits de viol, agressions, traite des êtres humains...
- Conduite de l'entretien à l'OFPRA par un agent de même sexe encouragée.

CHIFFRES CLES

1 femme décède tous les 2,7 jours, victime de son conjoint. 1 femme est violée toutes les 8 minutes.
20% de femmes actives ont dû faire face à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle.
Sur une année, 220 000 femmes ont déclaré être victimes de violences physiques ou sexuelles de la part de leur conjoint ou ex-conjoint. 14% portent plainte.
85.000 femmes ont été victimes de viols (sur une année). 10% portent plainte.



CONTRE LES STEREOTYPES DE GENRE

- **Plan d'action ambitieux pour l'égalité filles-garçons à l'école**, lancé en 2014 après une première expérimentation pionnière des « ABCD de l'Egalité ». Le plan d'action comprend la généralisation de la formation à l'égalité filles-garçons du personnel éducatif, la diffusion d'outils pédagogiques, l'inscription de l'égalité entre les filles et les garçons dans les projets d'école et d'établissement + convention interministérielle pour l'égalité entre les filles et les garçons, les femmes et les hommes dans le système éducatif 2013-2018 ;
- **Manuels scolaires** : Le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a engagé un travail avec le Syndicat national des éditeurs pour éviter les stéréotypes sexistes dans les manuels scolaires.
- **Un rôle renforcé pour le Conseil supérieur de l'audiovisuel** : La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes consacre dans la loi la mission du CSA de veiller à une juste représentation des femmes et à la promotion de l'image des femmes et de l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est également chargé de veiller à la lutte contre la diffusion de stéréotypes sexistes et d'images dégradantes des femmes. Il a défini des indicateurs quantitatifs et qualitatifs relatifs à la juste représentation des femmes et des hommes dans les médias et engagé une évaluation des chaînes.
- **Rapport d'information de la Délégation aux droits des femmes sur les études de genre en France**, leur utilité concrète dans la compréhension des inégalités entre les femmes et les hommes et dans la conception des politiques publiques, notamment dans l'espace public.
- **Le développement et la mise en valeur du sport féminin** : mise en place de plans de féminisation par 74 fédérations sportives ; doublement de la part du sport féminin dans l'ensemble des retransmissions sportives depuis 2012 grâce aux efforts conjoints des acteurs du sport et des médias.
- **Loi relative à la République Numérique** > Modification du code de l'éducation pour intégrer les enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des formations à l'utilisation des outils et des ressources numériques.
- **Ministère de la défense** : L'égalité femme-homme a connu des progrès sensibles au sein du ministère de la Défense, tant par la création de structures dédiées que par l'inscription dans le code de la défense des dispositions légales existantes réprimant le harcèlement moral ou sexuel. Plusieurs mesures en faveur de l'égalité portent une attention particulière à la gestion des ressources humaines telles, par exemple, le choix d'intégrer des femmes militaires au sein des équipages de sous-marins

CHIFFRES CLES

Les filles représentent 79% des élèves en Bac L. Elles sont 29% à choisir une Première S.

Dans l'enseignement supérieur : les filles sont 74% en cursus de langues, 70% en arts lettres et sciences du langage, mais ne sont que 25% en sciences fondamentales et 29% en STAPS.

Dans les IUT, les filles représentent 8% des étudiant.e.s en informatique, et 78% des étudiant.e.s en information-communication

Les femmes représentent 36% du temps d'antenne à la télévision

Expertes : les femmes ne sont que 20% à être invitées pour commenter les actualités dans les médias.

4% des orchestres sont dirigés par des femmes

1 seule femme a obtenu une palme d'or au festival de Cannes.

Les femmes représentent 37% des licenciés des fédérations sportives.

80% des licenciés en gymnastique, et 5% des licenciés de football



DIPLOMATIE DES DROITS DES FEMMES A L'INTERNATIONAL

- **Diplomatie des Droits des femmes** : Le 30 août 2012, dans le cadre de la conférence des ambassadeurs, Najat Vallaud-Belkacem, ministre des droits des femmes, lance le développement d'**une nouvelle diplomatie des Droits des femmes à l'international**. La France est présente lors de chaque session onusienne de la Commission de la femme (**CSW**) qui se tient à New-York pour réaffirmer notre engagement en faveur des droits des femmes dans le monde en particulier des droits sexuels et reproductifs, de la parité en politique et dans le milieu professionnel, etc.
- **En 2014, la France est devenue le 13ème État à ratifier la convention sur la prévention et la lutte contre les violences à l'égard des femmes et la violence domestique (convention d'Istanbul)**, adoptée par le Conseil de l'Europe le 11 mai 2011 à Istanbul. Il s'agit du premier instrument juridiquement contraignant au niveau européen, offrant un cadre juridique complet pour la prévention de la violence, la protection des victimes et dans le but de mettre fin à l'impunité des auteurs de violences.
- **Loi relative au développement (Loi Canfin)** : l'égalité entre les femmes et les hommes est désormais promue au rang des **objectifs de la politique de développement** : intégration systématique des problématiques de genre dans les actions menées par les acteurs de l'aide au développement, qui devient une des priorités transversales assumées de la France ; **objectif gouvernemental de 50% de projets de développement visant à l'amélioration de l'égalité entre les femmes et les hommes comme édicté en 2012 par la stratégie Genre et développement** ; promotion de l'accès universel à la planification familiale, à la contraception et à l'interruption volontaire de grossesse ; soutien particulier à l'entrepreneuriat féminin. Le Haut Conseil à l'Egalité femmes-hommes est chargé d'évaluer annuellement cette stratégie genre et développement.
- **Femmes et Climat / Contribution à la COP21**
 - Lancement d'un plaidoyer « **Les femmes actrices de la lutte contre le dérèglement climatique** », par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) et les Délégations aux droits des femmes de l'Assemblée Nationale et du Sénat ; et d'un Appel « **Soutenir les femmes face au dérèglement climatique** », adossé à un site internet dédié www.femmesetclimat.fr
 - Adopté le 12 décembre 2015 par les 196 délégations de la COP, **l'Accord de Paris contient plusieurs avancées pour les droits des femmes** : la nécessaire prise en compte des droits de l'Homme, de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes est mentionnée dans le préambule de l'accord ; la notion de Genre figure dans plusieurs parties du texte (adaptation des pays et résilience aux changements climatiques, renforcement des capacités des États, transferts de technologie).
- **La France manifeste également son soutien en soutenant les mobilisations féministes internationales** :
 - Manifestation pour soutenir le droit à l'avortement en Espagne ou encore en Pologne
 - « Women's march » contre les positions du Président américain Donald Trump
 - Participation de la France au sommet international « She decides » pour les droits sexuels et
 - Soutien à la campagne « *Bring Back our Girls* » contre la barbarie de Boko haram
 - Appel à la reconnaissance du génocide Yezidie par le Groupe terroriste Daesh
- **Promotion des « droits humains »**
- Dans le cadre de la Proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, Catherine Coutelle, présidente de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée, a fait adopter un amendement visant à remplacer l'expression « droits de l'Homme », que devront désormais garantir les grandes entreprises donneuses d'ordre, par l'expression « droits humains ». Plus inclusive, elle est utilisée tant par les instances de l'ONU (« human rights ») que par grande majorité des autres pays du monde y compris francophones, comme le Canada, la Suisse ou encore Haïti.



UNE NOUVELLE GOUVERNANCE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Dès 2012, a été instaurée une nouvelle méthode fondée sur l'approche intégrée de l'égalité. Celle-ci s'est traduite par une rénovation du pilotage et un renforcement de la gouvernance, aussi bien à l'échelle nationale qu'à l'échelle locale.

- **L'« approche intégrée » de l'égalité** (gender mainstreaming) signifie qu'au-delà de mesures spécifiques visant à renforcer les droits des femmes, la promotion de l'égalité nécessite la mobilisation de toutes les politiques publiques.

- **Un nouveau pilotage de l'action publique**
 - Gouvernement paritaire ;
 - Un Ministère des droits des femmes dédié depuis 2012
 - Comité interministériel aux droits des femmes ;
 - Des plans d'action interministériels ;
 - Nomination de haut.e.s fonctionnaires et de Feuille de route pour l'égalité femmes-hommes dans chaque ministère.

- **De nouvelles instances**
 - Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) et Conseil supérieur de l'égalité professionnelle (CSEP), inscrits dans la loi.
 - Mission interministérielle pour la protection des femmes victimes de violences (MIPROF) ;