



Vendredi 25 février 2022, 14h-16h30, Visioconférence

Organisé par l'Association française de normalisation (AFNOR), avec le soutien du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE), du Ministère de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances et du Ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance.

Dans une Europe démocratique et solidaire, l'égalité entre les femmes et les hommes est une valeur centrale et fondatrice pour garantir l'égalité des chances sur le marché du travail, l'égalité salariale et un équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision. Dans ce contexte, la France a impulsé des travaux de normalisation internationaux. L'objectif est de développer une norme internationale conçue comme un guide avec un ensemble de bonnes pratiques pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des organisations et dans leurs activités.

I. Introduction : l'impulsion des politiques

- **Olivier PEYRAT, Directeur général d'AFNOR, Vice-Président Politique du Comité Européen de Normalisation (CEN)**

La création d'une instance pour la promotion de l'égalité femmes-hommes était nécessaire. C'est l'occasion de partager les valeurs que nous portons dans l'égalité femmes-hommes dans plusieurs domaines. Cet organe permet la compréhension commune afin de mieux dialoguer, mieux comprendre les autres, accompagner les organisations dans les bonnes pratiques pour lutter contre les inégalités. Les travaux de ce projet ont débuté au début du mois de février et vont s'étendre jusqu'au début de l'année 2023 avec un rythme intense et une motivation réelle des participants.

- **Élisabeth MORENO, Ministre déléguée auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances**

La norme ISO¹ est un projet important pour le gouvernement français étant la grande cause du quinquennat. C'est également une question prioritaire de la présidence française de l'Union Européenne (PFUE). Dans les faits, les droits des femmes restent fragiles dans le monde et au sein de l'Europe. Le programme a été conçu pour la réalisation de l'égalité femmes-hommes en apportant une réponse aux défis de l'Union européenne (UE). La norme ISO est l'occasion de discuter de ces problématiques et pourra déboucher sur la production d'un document final qui sera utilisé par tous dans plusieurs zones géographiques. La France travaille pour une société plus égalitaire pendant la PFUE.

¹ Sigle pour International Organization for Standardization

- **Franck RIESTER, Ministre délégué auprès du MEAE, en charge du Commerce extérieur et de l'Attractivité**

Le gouvernement français met tout en œuvre pour lutter contre les discriminations femmes-hommes. Avec de nombreux projets ambitieux, la France mène un combat quotidien avec toutes les composantes de la sphère publique et privée. A l'échelle nationale, cela a pris la forme d'AFNOR. Dans le monde, seule la moitié des femmes participent au marché économique.

- **Elena BONETTI, Ministre de la famille et de l'égalité des chances, gouvernement d'Italie**

Le gouvernement italien a déjà mené plusieurs actions dans le domaine pour la promotion de l'égalité femmes-hommes avec l'élaboration d'un ensemble de normes pour atteindre cet objectif. Plusieurs programmes témoignent de cet engagement dans la lutte pour l'égalité. Une première démarche dans le milieu professionnel est l'obligation des entreprises d'avoir une certification d'égalité. L'objectif de cette dernière est de réduire l'écart dans tous les domaines. C'est une opportunité de croissance et de régulation des questions de salaires équitables au sein des entreprises. Ces initiatives doivent impliquer des changements à tous les niveaux culturels et durables dans ces principaux piliers : travail, revenus, temps, pouvoir. C'est devenu une priorité dans le plan national de relance et de résilience pour le pays.

II. Comment une norme internationale ISO répond-elle aux attentes des organisations ?

- **Marie SOULIÉ, Responsable du pôle Genre, éducation, population, jeunesse du MEAE**

L'élaboration de ce document normatif pour l'égalité femmes-hommes est une initiative de la diplomatie féministe française qui a pris naissance dans un contexte international défavorable des droits des femmes et des filles. La genèse de ce travail est collective, elle est interministérielle. Il établit un cadre de référence fiable pour toute l'organisation et est placé sous le haut patronage du Président de la République. Son objectif est de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, un enjeu transversal à toute société. C'est aussi un processus d'élaboration représentatif pour assurer la mise en œuvre de la norme dans une variété de contexte, favoriser l'appropriation par le plus grand nombre d'organisations par une méthodologie précise et didactique, accompagner les réglementations nationales pour impulser le changement organisationnel.

- **Sophie SCHWAMBERGER, Cheffe de projet à l'AFNOR et secrétaire de l'ISO/PC 337 et de la commission de normalisation AFNOR/Egalité entre les femmes et les hommes**

Afin d'élaborer le document [Spec X30-020](#), guide de bonnes pratiques pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les organisations, AFNOR a procédé à un tour de table en impliquant de nombreuses parties prenantes en moins de 6 mois (universités, ministères, associations, ONG). L'AFNOR Spec X30-0220 est un document qui se différencie d'une norme classique et qui a un besoin spécifique. La Commission de normalisation s'est tenue en décembre 2021 et on formé un « Comité miroir » ayant pour objectif d'étudier le projet et le document produit. Le projet [ISO/PC337](#) fournit les lignes directrices pour des pratiques, des outils et des éléments pour rendre cohérent les différentes approches. Cela favorise les échanges grâce à un langage commun et permet d'améliorer le suivi des engagements. Le processus de normalisation est basé sur le consensus, avec des étapes de consultations et de votes sur le projet de normes.

Plus d'informations : <https://www.iso.org/committee/8760315.html?view=participation>

- **Mireille PEQUIGNOT, Présidente de Halte Discriminations**

Les discriminations à l'égard des filles et des femmes sont réelles. Les constats sur l'évolution des sociétés nous ont permis d'identifier les besoins afin de mieux accompagner les organisations qui ont besoin d'outils. Il faut savoir qu'aucun domaine n'échappe aux questions de violences (sport, technologie, etc.). Depuis 15 ans, [Halte discriminations](#) mobilise les organisations privées et publiques pour la prévention, la diversité, la mixité, l'inclusion, l'égalité et la lutte contre les discriminations. Les femmes sont toujours présentes dans certains domaines et pas d'autres. Donc la question de cette prévention de l'égalité est nécessaire puisque ce serait un avantage pour faire évoluer les organisations. L'association a pu contribuer à la réalisation d'outils avec des organismes dans plusieurs régions en France dont la région Franche-Comté. Ce sont des outils intéressants à vocation internationale. Leur utilité est de justement nourrir l'expérience. Cela représente une excellente opportunité pour toute organisation grâce aux documents axés sur les bonnes pratiques et les bons outils dans cette lutte pour réduire les inégalités.

- **Amelie KVARNSTRÖM, Conseillère en politique commerciale à la Chambre du Commerce de Suède**

Le commerce n'est pas neutre et c'est la raison pour laquelle les normes peuvent contribuer à l'égalité commerciale entre les sexes. Comment une norme peut apporter des solutions ? Toutes les femmes et tous les hommes doivent avoir les mêmes possibilités. Ainsi, les normes internationales constituent l'instrument qui fournit les définitions, les collectes de données comparables et un langage commun, pour identifier les différences de sexes relatives au commerce, analyser les effets du commerce, élaborer et négocier une politique commerciale en intégrant l'égalité de sexe. L'inclusion directe est un aspect nouveau pour les politiques commerciales. Les effets permis par ces politiques ne sont pas neutres sur le plan du genre. Il existe des écarts et cela impacte la capacité des échanges commerciaux. Il faut faire une analyse de l'impact du problème de manque de données sur l'égalité à travers différents domaines dont l'emploi, l'entrepreneuriat, l'accès aux marchés et aux services. Cet accord fournit des données permettant de faire des comparaisons et d'identifier les écarts en matière de sexe.

- **Denis ROTH-FICHET, Président de l'ISO/PC 337 et Directeur régional aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes au sein du Ministère délégué en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Dans un premier temps, il y a eu la première réunion plénière de l'ISO/PC337 du 1^{er} au 3 février 2022. Les principaux objectifs étaient :

- Etablir un périmètre de travail et une structure du comité ;
- Répondre aux commentaires des pays étrangers et la création de nouveaux comités de la présidence française ;
- Nouvelles liaisons interne et externe.

Les 22 pays présents ont fait part de leur retour positif et encouragent l'initiative.

Les prochaines étapes sont les suivantes :

- Possible création de comités miroirs nationaux ;
- Promotion des bonnes pratiques tant au niveau national et international.

La prochaine réunion du groupe travail aura lieu du 14 au 16 mars 2022.

Question d'une participante : Pourquoi traduire Egalité femmes-hommes par *gender equality* ? La traduction a été faite en France en tenant compte d'un document international qui s'inscrit dans les

normes internationales utilisées dans le langage de l'ONU et qui se concentre sur les inégalités femmes-hommes que d'autres identités de genre.

III. Une norme complémentaire aux initiatives existantes

Cette norme d'envergure internationale s'articule avec d'autres projets autour de l'égalité entre les femmes et les hommes initiés dans le monde entier. Les acteurs de la normalisation montrent les complémentarités entre ces différentes démarches.

- **Denis ROTH-FICHET, Président de l'ISO/PC 337 et Directeur régional aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes au sein du Ministère délégué en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes**

Les initiatives historiques :

- 4^{ème} Conférence mondiale des Nations Unies ;
- Agenda 2030 pour le développement durable et notamment l'ODD 5.

Les initiatives récentes :

- Principes d'atomisation des femmes ;
- Les lois nationales sur l'égalité des femmes et des hommes.

Les différentes activités sont en lien avec les initiatives de l'ISO. On en distingue 3 principales :

- ISO/IEC JSAG « Groupe stratégique sur les normes sensibles au genre » ;
- ISO/TC 260 « Management des ressources humaines » ;
- ISO 2600 « Lignes directrices sur la responsabilité sociétale ».

- **Javier GARCIA DIAZ, Directeur général de UNE (Association espagnole de normalisation), Champion ISO sur les normes sensibles au genre pour l'Europe et l'Aise centrale**

L'association a mis en place la stratégie ISO 2030. L'objectif est de pouvoir identifier les points à mettre en œuvre pour réaliser la mission et la vision. Les priorités sont les ressources à mobiliser pour réaliser les objectifs. Elle prend en compte tous les besoins mondiaux en mettant à disposition du marché les normes ISO. Elle est à l'écoute de toutes les voix et est un système inclusif. Elle doit refléter la diversité des parties prenantes. L'accent est mis sur la préservation et l'inclusion qui permettent l'autonomisation des personnes. Nous devons intégrer la dimension genre afin d'aider la société à devenir plus responsable et inclusive. Grâce à un tel système, les membres sont consolidés via le renforcement des capacités. Le plan d'action 2019-2021 se décline en 5 grandes priorités :

- Recueillir les données sur la représentation femmes-hommes ;
- Recueillir des études de cas et les meilleures pratiques pour les normes à l'appui de l'égalité des sexes ;
- Evaluer la prise en compte des spécificités femmes-hommes dans les normes ISO ;
- Sensibiliser aux normes favorisant l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes ;
- Politique de l'ISO sur les questions femmes-hommes en définissant des objectifs à long terme.

187 normes ISO contribuent à l'ODD 5.

- **Chantal GUAY, Directrice Générale du Conseil Canadien des Normes (CCN)**

Les normes sont adaptées au genre. Des études d'impact sont réalisées selon le genre. Ces initiatives visent l'inclusion, la diversité, l'équité, l'accessibilité au CNN. En matière de ressources humaines, les

stratégies ont réussi à attirer et à retenir des compétences diversifiées afin de refléter la diversité au Canada. Dans le cadre du leadership international, les stratégies mises en œuvre ont dirigé des travaux du groupe conjoint consultatif (JSAG) (ISO/IEC) et du groupe de travail de la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe (UNECE). Les différentes actions ont permis de collaborer avec des organismes nationaux pour appuyer leurs stratégies de valorisation du genre. CCN se penche aussi sur un travail de recherche et de collecte de données. Le gouvernement a instauré le programme « [Le Défi 50-30](#) ». Cette initiative vise à atteindre la parité entre les genres et à accroître la diversité au sein des conseils d'administration et/ou des équipes de la haute direction. Le CCN a démontré que la normalisation peut contribuer à la mise en œuvre des politiques gouvernementales, et a adopté une stratégie multi-phases tirant parti de différents types de livrables liés à la normalisation.

- **Madeleine OKA-BALIMA, Cheffe de l'Unité Egalité Femmes Hommes à l'Organisation Internationale de la Francophonie (OIF)**

La francophonie regroupe 300 millions de personnes dont la moitié sont des femmes. C'est pourquoi l'OIF s'est dotée d'une stratégie égalité femmes-hommes avec 5 objectifs :

- Promouvoir les droits des femmes et des filles, et lutter contre toutes les formes de discriminations et de violences ;
- Assurer une éducation et une formation de qualité et libre de discrimination tout au long de la vie ;
- Favoriser l'autonomisation économique des femmes et des filles ;
- Promouvoir le leadership féminin, renforcer l'égal accès et la participation des femmes dans la prise de décision ;
- Institutionnaliser l'égalité entre les femmes et les hommes sur le plan organisationnel.

Afin d'atteindre ces objectifs, l'OIF a mis en place le [portail numérique Reliefh](#) qui comprend des sessions de formation pour les enseignants.

- **Fanny BENEDETTI, Directrice exécutive d'ONU Femmes France**

Le système des Nations Unies œuvre de longues dates à travers les normes, l'agenda 2030 et d'autres outils normatifs internationaux. ONU Femmes est l'entité globale de l'ONU, créée tardivement en 2015 en raison des manquements dans les domaines et le fait que les égalités persistaient. Cette inégalité entrave le développement économique et social. Le dérèglement climatique ne fait qu'accentuer ces questions. Pour l'autonomisation économique des femmes, 7 principes sont à prendre en compte :

- Leadership d'entreprise de haut niveau ;
- Santé, bien-être et sécurité des employés ;
- Développement de l'entreprise, de la chaîne d'approvisionnement et pratiques marketing ;
- Mesure et reporting ;
- Egalité entre les femmes et les hommes sur les lieux de travail ;
- Education et formation des femmes ;
- Egalité par le plaidoyer communautaire.

Le manque de données reste encore un frein à ces problèmes. De plus, il existe encore des restrictions dans les lois de plus de 104 pays dans l'accès à l'emploi et à la participation des femmes. L'inégalité salariale entre les femmes et les hommes est de 23%. Le travail dans les domaines liés aux soins peut être non rémunéré dans certaines parties du monde, et ce sont des femmes qui occupent ces fonctions.

- **Tanguy DE BELAIR, Directeur de l'inclusion et de la diversité de VINCI et membre ISO PC/337**

La [norme ISO 30415](#) est la 1^{ère} norme internationale qui traite des questions de « Management de la diversité et de l'inclusion ». Elle définit les lignes directrices pour la gestion des ressources humaines. Elle englobe toutes les dimensions de la diversité, dont la diversité des sexes dans l'emploi. Elle traite l'égalité des sexes dans le contexte plus large de la citoyenneté.

IV. Conclusion

- **Christine KERTESZ, Responsable du Département Relations Adhérents de l'AFNOR**

L'impulsion donnée par le pouvoir public pour favoriser l'égalité femmes-hommes est remarquable. Les questions d'éducation des jeunes sont une pièce maîtresse pour lutter contre les discriminations et les violences sexistes. La collecte des données est nécessaire pour un état des lieux sur l'égalité. La prise en compte des normes au niveau international pourra impacter les décisions et autres spécificités dans le genre.

- **Olivier PEYRAT, Directeur Général d'AFNOR, Vice-Président Politique du CEN**

L'objectif de la PFUE est clair et précise. Ces échanges ont permis de voir que le travail de l'ISO sur cette norme se rapproche de l'attente de toutes et tous. La norme volontaire a beaucoup de vertus, elle permet de comprendre les problèmes et d'identifier les solutions. Certains termes ont des connotations négatives dans certaines langues. C'est donc l'occasion de recenser les bonnes pratiques. La norme a pris en compte des questions liées aux handicaps. On progresse davantage puisque cette norme se veut utile en toute situation, et pas seulement pour l'égalité entre les femmes et les hommes.