



**Norme
internationale**

ISO 53800

**Lignes directrices relatives à la
promotion et à la mise en œuvre
de l'égalité entre les femmes et les
hommes et à l'empouvoirement
des femmes**

*Guidelines for the promotion and implementation of gender
equality and women's empowerment*

**Première édition
2024-05**

iteh Standards
(<https://standards.iteh.ai>)
Document Preview

[ISO 53800:2024](https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024)

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024>

iTeh Standards
(<https://standards.itih.ai>)
Document Preview

[ISO 53800:2024](https://standards.itih.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024)

<https://standards.itih.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024>



DOCUMENT PROTÉGÉ PAR COPYRIGHT

© ISO 2024

Tous droits réservés. Sauf prescription différente ou nécessité dans le contexte de sa mise en œuvre, aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ni utilisée sous quelque forme que ce soit et par aucun procédé, électronique ou mécanique, y compris la photocopie, ou la diffusion sur l'internet ou sur un intranet, sans autorisation écrite préalable. Une autorisation peut être demandée à l'ISO à l'adresse ci-après ou au comité membre de l'ISO dans le pays du demandeur.

ISO copyright office
Case postale 401 • Ch. de Blandonnet 8
CH-1214 Vernier, Genève
Tél.: +41 22 749 01 11
E-mail: copyright@iso.org
Web: www.iso.org

Publié en Suisse

Sommaire

Page

Avant-propos	iv
Introduction	v
1 Domaine d'application	1
2 Références normatives	1
3 Termes et définitions	1
4 Méthodologie	9
4.1 Présentation de la méthodologie	9
4.2 Étapes de mise en place de la méthodologie	10
4.2.1 Généralités	10
4.2.2 Comprendre le document et sa terminologie	11
4.2.3 Faire un état des lieux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	11
4.2.4 Identifier les parties prenantes	11
4.2.5 Identifier et prioriser les domaines d'action liés à l'égalité entre les femmes et les hommes	11
4.2.6 Associer les parties prenantes aux domaines d'action	11
4.2.7 Mettre en œuvre une approche d'amélioration continue (cycle PDCA)	12
4.3 Intégrer la démarche au sein de la politique de responsabilité sociétale de l'organisme	12
4.4 Statut de l'organisme en matière d'égalité entre les femmes et les hommes	12
4.4.1 Généralités	12
4.4.2 Identification des parties prenantes	13
4.5 Collecte et analyse de données sur la situation de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'organisme	13
4.5.1 Généralités	13
4.5.2 Collecte de données qualitatives et quantitatives	14
4.5.3 Accent spécifique sur les éléments quantitatifs	16
5 Lignes directrices relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes	17
5.1 Dimension interne de l'organisme	17
5.1.1 Gouvernance	17
5.1.2 Relations et conditions de travail	18
5.1.3 Sensibilisation des parties prenantes internes	20
5.1.4 Accompagnement des parties prenantes internes	21
5.2 Activité et investissements de l'organisme	23
5.2.1 Fourniture de biens et services sensibles au genre	23
5.2.2 Achats responsables	24
5.2.3 Budgétisation sensible au genre	25
5.3 Relations externes de l'organisme	26
5.3.1 Sensibilisation des parties prenantes externes	26
5.3.2 Mise en place de partenariats	26
5.4 Communication interne et externe	27
5.4.1 Contenu rédactionnel	27
5.4.2 Actions de communication	28
Annexe A (informative) Lignes directrices pour l'élaboration d'un mécanisme de réclamation visant à prévenir, détecter et répondre aux violences sexistes et sexuelles (VSS), y compris l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (EAHS) en interne et en collaboration avec les parties prenantes externes	30
Annexe B (informative) Indicateurs sur la situation comparée entre les femmes et les hommes	37
Annexe C (informative) Bonnes pratiques et exemples pratiques	40
Bibliographie	56

Avant-propos

L'ISO (Organisation internationale de normalisation) est une fédération mondiale d'organismes nationaux de normalisation (comités membres de l'ISO). L'élaboration des Normes internationales est en général confiée aux comités techniques de l'ISO. Chaque comité membre intéressé par une étude a le droit de faire partie du comité technique créé à cet effet. Les organisations internationales, gouvernementales et non gouvernementales, en liaison avec l'ISO participent également aux travaux. L'ISO collabore étroitement avec la Commission électrotechnique internationale (IEC) en ce qui concerne la normalisation électrotechnique.

Les procédures utilisées pour élaborer le présent document et celles destinées à sa mise à jour sont décrites dans les Directives ISO/IEC, Partie 1. Il convient, en particulier, de prendre note des différents critères d'approbation requis pour les différents types de documents ISO. Le présent document a été rédigé conformément aux règles de rédaction données dans les Directives ISO/IEC, Partie 2 (voir www.iso.org/directives).

L'ISO attire l'attention sur le fait que la mise en application du présent document peut entraîner l'utilisation d'un ou de plusieurs brevets. L'ISO ne prend pas position quant à la preuve, à la validité et à l'applicabilité de tout droit de brevet revendiqué à cet égard. À la date de publication du présent document, l'ISO n'avait pas reçu notification qu'un ou plusieurs brevets pouvaient être nécessaires à sa mise en application. Toutefois, il y a lieu d'avertir les responsables de la mise en application du présent document que des informations plus récentes sont susceptibles de figurer dans la base de données de brevets, disponible à l'adresse www.iso.org/brevets. L'ISO ne saurait être tenue pour responsable de ne pas avoir identifié tout ou partie de tels droits de propriété.

Les appellations commerciales éventuellement mentionnées dans le présent document sont données pour information, par souci de commodité, à l'intention des utilisateurs et ne sauraient constituer un engagement.

Pour une explication de la nature volontaire des normes, la signification des termes et expressions spécifiques de l'ISO liés à l'évaluation de la conformité, ou pour toute information au sujet de l'adhésion de l'ISO aux principes de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) concernant les obstacles techniques au commerce (OTC), voir www.iso.org/avant-propos.

Le présent document a été élaboré par le comité de projet ISO/PC 337, *Lignes directrices relatives à la promotion et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes*.

Il convient que l'utilisateur adresse tout retour d'information ou toute question concernant le présent document à l'organisme national de normalisation de son pays. Une liste exhaustive desdits organismes se trouve à l'adresse www.iso.org/fr/members.html.

Introduction

En dépit de réelles avancées, les inégalités entre les femmes et les hommes et la discrimination fondée sur le genre demeurent encore très répandues dans le monde et ce, dans tous les domaines.

Les attentes sociétales en matière de rôles féminins et masculins se reflètent dans le fonctionnement même des organismes, notamment dans leur culture, leurs processus et leurs hiérarchies. Les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes au sein des organismes reflètent la discrimination structurelle que subissent les femmes et les filles dans la société. À titre d'exemple, au niveau mondial, cinq femmes sur dix sont intégrées dans le marché du travail contre neuf hommes sur dix.^[1] Par ailleurs, une fois embauchées, les femmes ne gagnent que 77 cents pour chaque dollar gagné par les hommes.^[2] Les femmes restent minoritaires dans les organes de gouvernance^[3] et autres postes de pouvoir. En parallèle, le travail rémunéré et non rémunéré est inégalement réparti, les femmes et les filles consacrant plus de temps que les hommes et les garçons aux activités de soins et d'assistance aux personnes et aux tâches domestiques non rémunérées.^[4] Enfin, selon les estimations de l'Organisation mondiale de la santé, près d'une femme sur trois dans le monde indique avoir été victime de violences physiques ou sexuelles au cours de sa vie, sans compter les violences psychologiques, économiques et sociales^[5].

Le Forum économique mondial publie chaque année le Global Gender Gap Report (rapport mondial sur les inégalités femmes-hommes), une analyse qui révèle le contexte des inégalités femmes-hommes dans différentes régions du monde.^[6]

L'objectif du présent document est de fournir des lignes directrices, des définitions, des procédures et des outils (incluant le cadre, les ressources, les politiques, les outils et bonnes pratiques) aux organismes publics et privés afin de les encourager, de les accompagner et de les orienter pour réaliser des avancées durables dans la promotion et l'instauration de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que dans l'empouvoirement des femmes, tant en interne qu'en externe. Il a vocation à promouvoir une compréhension commune dans le domaine de l'égalité entre les femmes et les hommes et à compléter les autres instruments et initiatives sur le sujet. Ce document a en outre été élaboré de manière cohérente avec d'autres initiatives et instruments ISO tels que l'ISO 30415. Il vise à fournir un accompagnement des organismes dans l'accomplissement de leurs obligations en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que dans le cadre de l'Agenda 2030 de l'ONU (en particulier l'ODD 5 sur l'égalité entre les sexes).^[8] Au-delà de cela, il aborde la culture et les comportements sous-jacents, propose une approche, des méthodes opérationnelles et des outils permettant d'atteindre les objectifs déclarés d'un organisme. En tenant compte des différences entre les ressources disponibles, le présent document vise à fournir un accompagnement pratique aux PME et petites entités, ainsi qu'aux organismes de plus grande taille, dans le respect de leurs exigences spécifiques.

Si les femmes sont généralement plus désavantagées dans des domaines tels que le marché du travail, les activités de soins et d'assistance aux personnes non rémunérées et les violences sexuelles et sexistes, la discrimination fondée sur le genre peut également toucher les hommes et les garçons dans certains aspects de la vie, en particulier lorsqu'ils ne se conforment pas aux perceptions traditionnellement reconnues des rôles genrés, ce qui peut avoir des impacts négatifs sur leur vie, leur santé, y compris leur santé mentale. Par conséquent, pour lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes, il est important d'identifier comment certaines actions ou omissions particulières de l'organisme affectent l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce n'est qu'une fois cette étape franchie qu'il est possible d'identifier le déséquilibre entre les femmes et les hommes et de déterminer les actions appropriées pour y remédier. Il s'agit là d'un principe sous-jacent du présent document.

L'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que l'empouvoirement des femmes ne sont pas des questions réservées aux femmes et il convient que tout le monde et tous les organismes s'en préoccupent. Il s'agit à la fois d'une question de droits humains et d'un prérequis et d'un indicateur d'un développement durable axé sur la population. À ce titre, lutter en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un pilier essentiel de la responsabilité sociétale de tout organisme, y compris de son agenda environnemental, social et de gouvernance (ESG). Tous les organismes sont à même de prendre des mesures pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, en tenant compte de la maturité, de la nature, de la taille et des objectifs de l'organisme.

L'existence d'une relation positive entre l'égalité entre les femmes et les hommes et le développement économique et social a déjà été démontrée. Elle peut être vue comme un levier et une source de meilleurs

ISO 53800:2024(fr)

résultats pour l'organisme, et être éventuellement intégrée à la politique de responsabilité sociétale de l'organisme (si elle existe) ou à toutes autres politiques pertinentes.

De nombreuses études^{[9]-[11]} suggèrent que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes présente des avantages pour les organismes: réduction de la rotation du personnel, recrutement de qualité, environnement de travail plus solide, plus productif et plus innovant, collaboration efficace, permettant d'obtenir de meilleures performances et des résultats plus précis. Un leadership équitable améliore la prise de décision et les organismes à but lucratif peuvent accroître leur rentabilité (par exemple en élargissant leur base de clientèle, mais aussi en identifiant de nouveaux marchés et en diminuant les coûts de maintien en poste).

Dans le présent document, les objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrivent dans une approche du genre en tant que construction sociale. Les inégalités visées ne sont pas fondées sur des critères biologiques, mais découlent des normes et constructions sociales assimilées ou projetées sur chaque individu par le biais de processus de socialisation. Toutefois, le document reconnaît et aborde également ces inégalités qui sont vécues consécutivement à des critères biologiques, tels que la santé sexuelle et reproductive.

Tout en reconnaissant l'existence d'autres identités de genre, le présent document se concentre sur les inégalités engendrées par la hiérarchisation des rôles genrés assignés aux femmes et aux hommes, aux filles et aux garçons, en raison de leur caractère éminemment structurant à l'échelle de la société.

iTeh Standards (<https://standards.iteh.ai>) Document Preview

[ISO 53800:2024](https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024)

<https://standards.iteh.ai/catalog/standards/iso/454c414d-2913-4576-ad29-39fabf01338f/iso-53800-2024>

Lignes directrices relatives à la promotion et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'empouvoirement des femmes

1 Domaine d'application

Le présent document fournit des recommandations relatives à la manière de promouvoir et de mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes et l'empouvoirement des femmes. Il fournit des lignes directrices permettant aux organismes de développer les capacités nécessaires à l'instauration d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'empouvoirement des femmes. Les lignes directrices comprennent le cadre, les ressources, les politiques, les outils et les bonnes pratiques permettant la contextualisation, la promotion et la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le présent document se concentre sur les inégalités engendrées par les rôles genrés assignés aux femmes, aux filles, aux hommes et aux garçons, et s'applique à tous les types d'organismes (publics ou privés) quels que soient leur taille, leur localisation et leur domaine d'activité.

Il n'aborde pas les aspects spécifiques des relations avec les syndicats ou les comités d'entreprise ni les réglementations et la conformité propres à chaque pays en matière de diversité des genres.

2 Références normatives

Le présent document ne contient aucune référence normative.

3 Termes et définitions

Pour les besoins du présent document, les termes et définitions suivants s'appliquent.

L'ISO et l'IEC tiennent à jour des bases de données terminologiques destinées à être utilisées en normalisation, consultables aux adresses suivantes:

- ISO Online browsing platform: disponible à l'adresse <https://www.iso.org/obp>
- IEC Electropedia: disponible à l'adresse <https://www.electropedia.org/>

3.1 main-d'œuvre

personnes qui fournissent un service ou un travail afin de contribuer aux résultats de l'activité ou de l'organisation publique et privée

Note 1 à l'article: Le service ou le travail comprend les contributions rémunérées, volontaires ou légalement contraignantes, quel que soit leur statut contractuel.

Note 2 à l'article: La main-d'œuvre comprend les personnes définies comme des travailleurs dans l'ISO 26000, ainsi que les bénévoles et les personnes en formation.

[SOURCE: ISO 30400:2022, 3.8.1, modifié — les Notes 1 et 2 à l'article ont été ajoutées.]

3.2

discrimination fondée sur le genre

traitement défavorable intentionnel ou non intentionnel d'une personne ou d'un groupe social en raison de son genre et des stéréotypes de genre assignés à un contexte social et culturel qui a l'effet ou l'intention d'entraver ou d'annihiler la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice de ses droits

Note 1 à l'article: La discrimination fondée sur le genre peut se recouper et se cumuler avec de multiples formes de discrimination. Ce phénomène est connu sous le nom d'intersectionnalité.

Note 2 à l'article: Au sein des organismes, la discrimination fondée sur le genre peut être systémique, ce qui signifie que les politiques, procédures, pratiques, routines ou la culture organisationnelle interne d'une entité ou une combinaison de ces points, intentionnellement ou non, contribuent à des résultats moins favorables pour les personnes qui en font partie en raison de leur genre, plus souvent pour les femmes et les filles que pour les hommes et les garçons.

3.3

langage inclusif

langage écrit et oral qui ne perpétue pas les stéréotypes de genre et qui rend visibles les femmes et les hommes dans toute leur diversité en utilisant de manière proactive et équitable toutes les règles syntaxiques, les champs lexicaux et les choix de mots disponibles permettant l'utilisation de formes féminines et masculines lorsqu'elles sont différentes et de termes neutres du point de vue du genre

3.4

égalité entre les femmes et les hommes

égalité des droits, des responsabilités et des chances pour les femmes et les hommes, et les filles et les garçons

Note 1 à l'article: L'égalité entre les femmes et les hommes ne signifie pas que les femmes et les hommes, les filles et les garçons, deviendront identiques, mais que les droits, les responsabilités et les chances des femmes et des hommes ne dépendront pas du fait qu'ils soient nés hommes ou femmes.

Note 2 à l'article: L'égalité entre les femmes et les hommes implique que les intérêts, les besoins et les priorités des femmes et des filles, des hommes et des garçons, soient pris en considération, en les reconnaissant dans toute leur diversité.

3.5

genre

rôles, comportements, activités et attributs qu'une société donnée, à un moment donné, considère comme appropriés pour les hommes et les femmes

Note 1 à l'article: Outre les caractéristiques et les opportunités socialement associées aux personnes de sexe masculin et féminin et aux relations entre femmes et hommes et filles et garçons, le genre désigne aussi les relations entre les femmes et celles entre les hommes.

Note 2 à l'article: Ces attributs, opportunités et relations sont socialement construits et assimilés à travers les processus de socialisation. Ils sont liés à un contexte spécifique, ponctuel et variable. Le genre détermine ce qui est attendu, permis et apprécié chez une femme ou un homme dans un contexte donné. Dans la plupart des sociétés, il y a des différences et inégalités entre hommes et femmes en ce qui concerne les responsabilités accordées, les activités exercées, l'accès aux ressources et le contrôle de celles-ci, ainsi que les opportunités de prise de décision. Le genre s'inscrit dans un contexte socio-culturel plus vaste, à l'instar d'autres critères importants d'analyse socio-culturelle, en particulier la classe sociale, la race, le niveau de pauvreté, le groupe ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge et le handicap.

Note 3 à l'article: Dans cette définition, le genre peut se référer au genre tel qu'il est défini par les législations nationales ou auquel les individus s'identifient eux-mêmes.

Note 4 à l'article: Le genre ne fait pas référence à l'orientation sexuelle, qui est un autre critère important aux fins d'une analyse socio-culturelle.

[SOURCE: ONU Femmes, *Concepts and definitions*,^[13] modifiée — une partie de la définition a été déplacée dans une Note à l'article.]

3.6

empouvoirement des femmes

processus visant à permettre l'existence de conditions sociales, économiques, culturelles et politiques pour les femmes afin qu'elles prennent contrôle de leurs propres existences et voix, développement et avenir

Note 1 à l'article: L'empouvoirement des femmes et des filles concerne leur accès au pouvoir et le contrôle qu'elles exercent sur leur propre existence. Il englobe la sensibilisation, le renforcement de la confiance en soi, l'expansion des choix, un meilleur accès et un contrôle accru des ressources et les actions destinées à transformer les structures et organismes qui renforcent et perpétuent la discrimination et l'inégalité liées au genre.

Note 2 à l'article: Cela signifie que pour parvenir à l'empouvoirement, les femmes doivent non seulement avoir les mêmes capacités (éducation et santé) et le même accès aux ressources et aux possibilités (terre et emploi), mais aussi la liberté d'utiliser ces droits, capacités, ressources et possibilités pour faire des choix et prendre des décisions stratégiques (comme cela est rendu possible dans les positions de leadership et de participation aux organismes politiques).

[SOURCE: ONU Femmes, *Glossaire d'égalité de sexes*,^[14] modifiée — une partie de la définition a été déplacée dans une Note à l'article.]

3.7

organisme

personne ou groupe de personnes ayant un fonctionnement propre avec les responsabilités, l'autorité et les relations lui permettant d'atteindre ses objectifs

Note 1 à l'article: Le concept d'organisme englobe sans s'y limiter, les travailleurs indépendants, les compagnies, les sociétés, les firmes, les entreprises, les administrations, les partenariats, les associations, les organisations caritatives ou les institutions, ou bien une partie ou une combinaison des entités précédentes, à responsabilité limitée ou ayant un autre statut, de droit public ou privé.

Note 2 à l'article: Il s'agit de l'un des termes communs et définitions de base pour les normes de systèmes de management de l'ISO, donnés dans l'Annexe SL du Supplément ISO consolidé aux Directives ISO/IEC, Partie 1. La définition initiale a fait l'objet d'une modification de la Note 1 à l'article.

[SOURCE: ISO 9000:2015, 3.2.1]

3.8

indice de parité de genre

concept numérique concernant l'égalité relative en termes de nombre et de proportion de femmes et d'hommes, de filles et de garçons, souvent calculée comme le rapport entre les valeurs féminines et masculines pour un indicateur donné

Note 1 à l'article: Lorsque le rapport est atteint, la parité de genre est synonyme de mixité de genre.

3.9

mixité de genre

se rapporte à la participation proportionnelle de femmes et d'hommes dans tous les domaines de travail, les programmes et les projets. Il convient que cette participation soit proportionnelle à leur part au sein de la population

Note 1 à l'article: Dans certains contextes, tels que les organes de représentation, de participation et de prise de décision, une représentation de 40 % à 60 % de femmes et d'hommes, de filles et de garçons, peut être considérée comme une représentation de la mixité de genre. Dans d'autres contextes, il convient que l'organisme s'efforce d'atteindre la parité de genre (voir *indice de parité de genre* [3.8]).

3.10

partie prenante

individu ou groupe ayant un intérêt dans les décisions ou activités d'un organisme

[SOURCE: ISO 26000:2010, 2.20]

3.11

responsabilité sociétale

responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui:

- contribue au développement durable, à l'inclusivité, à la santé et au bien-être de la société;
- prend en compte les attentes des parties prenantes;
- respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement;
- est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations

Note 1 à l'article: Les activités comprennent des produits, des services et des processus.

Note 2 à l'article: Les relations correspondent aux activités de l'organisation au sein de sa sphère d'influence.

Note 3 à l'article: Cela comprend les activités relatives aux membres et à la main-d'œuvre des organisations.

Note 4 à l'article: La responsabilité sociétale inclut l'égalité entre les femmes et les hommes.

[SOURCE: ISO 26000:2010, 2.18, modifié — le mot «inclusivité» a été ajouté, ainsi que les Notes 3 et 4 à l'article.]

3.12

sexisme

tout acte, geste, représentation et langage corporels, parole ou écrit, pratique ou comportement, conscient ou inconscient, fondé sur l'idée qu'une personne ou un groupe de personnes est inférieur-e en raison de son sexe ou de son genre, qui se produit dans la sphère publique ou privée, en environnement virtuel ou physique, dans le but ou avec pour effet de: porter atteinte à la dignité ou aux droits inhérents d'une personne ou d'un groupe de personnes; ou causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou socio-économiques à une personne ou à un groupe de personnes; ou créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant; ou constituer un obstacle à l'autonomie et à la pleine application des droits humains d'une personne ou d'un groupe de personnes; ou entretenir et renforcer les stéréotypes de genre

Note 1 à l'article: Le sexisme peut inclure des formes de violence indirecte (allusions, plaisanteries, commentaires ou regards déplacés et insistants, etc.) ou des formes d'exclusion (discussions informelles liées au travail qui ne sont pas accessibles à toutes et tous, etc.).

Note 2 à l'article: Le sexisme et les comportements sexistes sont perpétrés aux niveaux individuel, institutionnel et structurel, et sont vécus de manière préjudiciable aux trois niveaux. Au niveau structurel, le sexisme constitue un obstacle à l'égalité entre les femmes et les hommes et à l'empouvoirement des femmes et des filles, tandis que les hommes et les garçons sont également limités dans leurs capacités par des stéréotypes sexistes. Les stéréotypes de genre et les préjugés inhérents façonnent les normes, les comportements et les attentes, et conduisent donc à des actes sexistes.

Note 3 à l'article: Le sexisme fait partie d'un continuum de violence et contribue à créer un climat qui peut constituer un terrain favorable à la violence à l'égard des femmes ou à la discrimination fondée sur le genre.

[SOURCE: Conseil de l'Europe,^[17] modifiée — les Notes 1, 2 et 3 à l'article ont été ajoutées.]

3.13

stéréotype

croyances individuelles ou partagées concernant les caractéristiques personnelles, généralement des traits de personnalité, mais aussi des comportements d'un groupe de personnes

3.14

stéréotype de genre

idée préconçue socialement ou culturellement qui associe des attributs, des caractéristiques ou des rôles spécifiques et limité·es à un individu du seul fait d'être une femme, un homme, une fille ou un garçon

3.15

sensibilité au genre

résultats qui reflètent une compréhension des rôles et des inégalités entre les genres et qui font un effort pour encourager une participation égale et une distribution juste et équitable des avantages

Note 1 à l'article: La sensibilité au genre est réalisée grâce à l'analyse de genre et à l'inclusion du genre.

[SOURCE: PNUD, *Guide pour la sensibilité au genre des communications nationales*,^[18] modifiée — une partie de la définition a été déplacée dans une Note à l'article.]

3.16

budgetisation sensible au genre

planification, programmation et budgetisation de tout organisme public ou privé qui contribuent à l'avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes et à la réalisation des droits des femmes

Note 1 à l'article: Cela implique d'identifier et de refléter les interventions nécessaires pour combler les écarts entre les femmes et les hommes dans les politiques, plans et budgets de l'organisme.

[SOURCE: UNICEF, *Glossaire sur l'égalité des genres*,^[19] modifiée — une partie de la définition a été déplacée dans une Note à l'article.]

3.17

éga-conditionnalité des financements publics

conditionnement des financements publics à l'égalité entre les femmes et les hommes, et à la mise en place d'actions visant à promouvoir et à parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes

3.18

rémunération

prestations financières directes et indirectes reçues par un conseiller en gestion de patrimoine en échange de la fourniture du service de conseil en gestion de patrimoine à un client

[SOURCE: ISO 22222:2005, 3.19]

3.19

égalité de rémunération

taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le genre, qui tiennent compte des compétences, efforts et responsabilités pour des conditions de travail équivalentes même si le travail en question n'est pas de même nature

Note 1 à l'article: Le terme rémunération comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'organisme au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

[SOURCE: BIT, C100,^[21] modifiée — une partie de la définition a été déplacée dans une Note à l'article.]

3.20

préjugé

tendance, inclination ou opinion inconsciente, consciente ou systématique, préconçue ou irraisonnée, qui empêche un jugement impartial

Note 1 à l'article: Un préjugé peut aussi bien être explicite qu'implicite.

Note 2 à l'article: Le préjugé de genre est l'une de ses formes spécifiques. Selon l'*Indice des normes sociales de genre*^[22] du PNUD, à travers le monde, 43 % de la population considère que les hommes sont de meilleurs dirigeants d'entreprise que les femmes; 28 % estiment que l'université est plus importante pour les hommes que pour les femmes; 46 % pensent que les hommes ont plus droit à un emploi que les femmes; 25 % trouvent encore justifiable pour un homme de battre sa femme. Il convient de noter que le préjugé de genre est très répandu aussi bien auprès des hommes que des femmes.

[SOURCE: ISO 30400:2022, 3.7.2, modifié — les Notes 2 et 3 à l'article ont été remplacées par une nouvelle note.]

3.21

équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle

résultat de processus et de pratiques organisationnels qui favorisent la prise en compte, entre autres, des besoins personnels, du travail non rémunéré, des tâches domestiques, des activités de soins et d'assistance aux personnes, du temps consacré aux loisirs et des activités sociales, en soutenant un mode de vie sain et un équilibre dans la participation de toutes et tous à la vie publique et privée

3.22

diversité

caractéristiques des différences et des similitudes entre les personnes

Note 1 à l'article: La diversité inclut les facteurs qui influencent les identités et les points de vue que les personnes apportent lorsqu'elles interagissent au travail.

Note 2 à l'article: La diversité peut favoriser le développement d'environnements et de pratiques de travail qui encouragent à apprendre des autres par la mise en œuvre de mesures d'*inclusivité* (3.23).

Note 3 à l'article: Les dimensions de la diversité comprennent les caractéristiques démographiques et autres caractéristiques individuelles de la main d'oeuvre, par exemple l'âge, le handicap, le sexe, l'orientation sexuelle, le genre, l'identité de genre, la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les croyances, ainsi que les caractéristiques liées au contexte socio-économique. Il s'agit souvent de dimensions identifiées et convenues, qui peuvent être associées à des exigences légales dans différentes juridictions.

[SOURCE: ISO 30415:2021, 3.7]

3.23

inclusion

pratique visant à inclure les personnes de sorte que cela soit équitable pour toutes et tous, valorise les différences de chacune et chacun, et autonomise et donne les moyens à chaque personne d'être elle-même et de réaliser son plein potentiel et de s'épanouir au travail

Note 1 à l'article: Les politiques, les processus et les pratiques des organismes qui sont justes et appliqués de façon impartiale peuvent contribuer à un environnement de travail inclusif.

Note 2 à l'article: Cela signifie que l'ensemble de la main-d'œuvre a accès de manière égale et juste aux mêmes opportunités et ressources qui lui permettent d'apporter sa contribution à l'organisme.

Note 3 à l'article: Cela implique que les parties prenantes de différents groupes soient acceptées, bien accueillies et en capacité de faire entendre leur voix et de s'impliquer, et de développer un sentiment d'appartenance.

[SOURCE: CIPD,^[23] modifiée — les Notes à l'article ont été ajoutées.]

3.24

violence sexuelle et sexiste

VSS

tout acte préjudiciable, y compris le harcèlement sexuel, causant ou susceptible de causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles, psychologiques ou économiques, y compris la menace de tels actes, une contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée, qui est commis contre la volonté d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison du genre

3.25

santé et droits sexuels et reproductifs

état de bien-être physique, affectif, mental et social, concernant tous les aspects de la sexualité et de la reproduction, et pas seulement l'absence de maladie, de dysfonctionnement ou d'infirmité

Note 1 à l'article: Ainsi, une approche positive de la sexualité et de la reproduction doit reconnaître le rôle joué par les relations sexuelles sources de plaisir, la confiance et la communication dans la promotion de l'estime de soi et du bien-être général. Chaque personne a le droit de prendre les décisions qui concernent son corps et d'accéder à des services qui soutiennent ce droit.

[SOURCE: Lancet 2018,^[24] modifiée — une partie de la définition a été déplacée dans une Note à l'article.]

3.26

harcèlement sexuel

toute forme de comportement ou de geste non désiré, verbal, non verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant

Note 1 à l'article: Cela peut inclure un incident ponctuel ou une série d'incidents. Le harcèlement sexuel peut être délibéré, non sollicité ou coercitif.

[SOURCE: STCE n° 210,^[25] modifiée — une partie de la définition a été adaptée et une Note à l'article a été ajoutée.]

3.27

relations et conditions de travail

toutes les politiques et pratiques liées au travail réalisé par un organisme ou pour son compte, y compris en cas de sous-traitance, qui ont une incidence sur la main-d'œuvre: recrutement, maintien en poste, promotion et retraite, rémunération, rotation, mesures disciplinaires, système de traitement des plaintes, transferts et réaffectations, cessation d'emploi, développement des ressources humaines, sécurité et santé au travail et conditions de travail (horaires de travail, discrimination et sécurité)

3.28

direction

personne ou groupe de personnes qui oriente et dirige un *organisme* (3.7) au plus haut niveau

[SOURCE: ISO 9000:2015, 3.1.1, modifiée — les Notes à l'article ont été supprimées.]

3.29

approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes

processus d'évaluation systématique des implications pour les femmes et les hommes, les filles et les garçons, et d'intégration de la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'empouvoirement des femmes dans l'élaboration, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques, des mesures réglementaires et des budgets, dans tous les domaines et à tous les niveaux afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que l'empouvoirement des femmes

Note 1 à l'article: L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes est un processus visant à incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les politiques, l'objectif ultime étant de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes.^[26]

3.30

organe de gouvernance

personne ou groupe de personnes assumant la redevabilité ultime pour l'ensemble de l'organisme

Note 1 à l'article: Chaque organisme dispose d'un organe de gouvernance, qu'il soit ou non explicitement établi.

Note 2 à l'article: Un organe de gouvernance peut être explicitement établi sous différentes formes, notamment, sans s'y limiter, un conseil d'orientation, un conseil de surveillance, un conseil d'administration.

Note 3 à l'article: La direction joue un rôle qui, selon le contexte de l'organisme, rend compte à l'organe de gouvernance et est tenu redevable par ce dernier.

[SOURCE: ISO 37000:2021, 3.3.4, modifiée — les Notes à l'article ont été modifiées.]

3.31

intersectionnalité

combinaison d'une ou plusieurs dimensions de la diversité et d'autres caractéristiques personnelles qui font partie de l'identité d'une personne

Note 1 à l'article: Dans le contexte de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'empouvoirement des femmes, l'intersectionnalité est utilisée pour décrire l'interaction de multiples formes de discrimination fondée sur le genre, le handicap, la race, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, la classe, l'âge et autres. L'intersectionnalité exprime l'idée que différentes caractéristiques personnelles/formes de discrimination ne se cumulent pas simplement, mais se recoupent et s'influencent par conséquent les unes et les autres, en créant ainsi de nouvelles formes de discrimination et de privilège.

3.32

discrimination

situation dans laquelle une personne ou un groupe social est intentionnellement ou effectivement traité·e de manière moins favorable en raison du genre qu'un·e autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable

Note 1 à l'article: Discrimination indirecte: une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantageant particulièrement une personne, un groupe social ou un organisme par rapport à un·e autre en raison du genre, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié·e par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

[SOURCE: Eurofound 2019,^[28] modifiée — une partie de la définition a été adaptée et une Note à l'article a été ajoutée.]

3.33

égalité

état d'être égal·e, notamment en ce qui concerne le statut, les droits ou les opportunités

[SOURCE: ISO 30415:2021, 3.9, modifié — le terme « résultats » a été retiré de la définition.]

3.34

groupe social

groupe dans lequel les membres partagent une caractéristique innée ou une histoire commune qui ne peut être modifiée, ou encore une caractéristique ou une croyance à ce point essentielle pour l'identité ou la conscience qu'il ne devrait pas être exigé d'une personne de ce groupe qu'elle y renonce

3.35

abus sexuel

intrusion, menace d'intrusion ou tentative d'intrusion physique de nature sexuelle commise par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives

Note 1 à l'article: L'abus sexuel inclut par exemple le fait d'embrasser, de toucher, de saisir ou de se frotter sans que cela soit désiré, les menaces d'actes sexuels non consentis, les viols et les tentatives de viol.

Note 2 à l'article: Cet abus peut se produire dans la vie réelle ou virtuelle, et inclut l'enregistrement et la diffusion d'images privées sans consentement. Les femmes et les filles sont touchées de manière disproportionnée par les violences sexistes et sexuelles commises par l'intermédiaire des technologies.

Note 3 à l'article: Il convient que toute relation sexuelle se fonde sur un consentement libre, affirmatif et réversible.

Note 4 à l'article: Toute activité sexuelle avec un enfant est considérée comme un abus sexuel. Un enfant s'entend de tout être humain âgé de moins de dix-huit ans, sauf si la majorité est atteinte plus tôt en vertu de la législation qui lui est applicable.^[29]

3.36

exploitation sexuelle

abus ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter en vue de menacer ou de tirer un avantage financier, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui (par exemple relations sexuelles de nature transactionnelle, sollicitation de relations sexuelles de nature transactionnelle et relation d'exploitation)

Note 1 à l'article: Cela peut être d'offrir de l'argent, des cadeaux ou un emploi en échange de relations sexuelles, de faire entrave à des services dus ou de faire du chantage pour obtenir des faveurs sexuelles ou des menaces d'exploitation sexuelles, et de la sextortion.

Note 2 à l'article: Cette exploitation peut avoir lieu dans la vie réelle ou en ligne.

Note 3 à l'article: L'extorsion sexuelle (sextortion) est une forme de corruption sexuelle mêlant corruption et violences sexistes et sexuelles. Elle se produit lorsque des personnes en position d'autorité cherchent à extorquer des faveurs sexuelles en échange de quelque chose qu'elles peuvent octroyer ou entraver.