

# Norme ISO 53800 sur l'égalité femmes-hommes : les 10 points à retenir

## 1. De quoi s'agit-il ?

Une nouvelle norme ISO 53800 est parue le 15 mai 2024. Elle est baptisée : « *Lignes directrices relatives à la promotion et à la mise en œuvre de l'égalité entre les femmes et les hommes et de l'empouvoirement des femmes* ». Un titre long car chaque mot compte, aux yeux des **soixante pays présents** autour de la table de la normalisation. Comme toutes les normes ISO, elle est d'application volontaire. Une première partie est réservée aux définitions. Vient ensuite le cœur du texte : ce sont les fameuses « lignes directrices » qui dessinent une feuille de route. La France a repris la norme dans sa collection nationale, lui conférant le préfixe NF.

## 2. Pourquoi cette norme est-elle importante ?

Cinq femmes sur dix dans le monde sont intégrées sur le marché du travail, contre neuf hommes sur dix. Une fois en poste, les femmes ne gagnent que 77 cents, pour chaque dollar gagné par les hommes (source : UNWOMEN 2017). Encore un chiffre ? Selon les estimations de l'OMS, **près d'une femme sur trois** dans le monde déclare avoir été victime de violences physiques ou sexuelles au cours de sa vie, sans compter les formes de violence psychologique, économique et sociale. En matière d'égalité, il reste du chemin à faire. La nouvelle norme va apporter une pierre à l'édifice. Elle ne prétend pas tout résoudre. Mais **c'est le tout premier texte qui obtient un consensus international** et passe à l'ISO.

## 3. Est-on parti d'une page blanche ?

Non, l'initiative est française, sur la base d'un texte antérieur : un document prénormatif français de 2021, l'AFNOR Spec X30-020, proposé en consultation gratuite dans la collection AFNOR Editions. **Trois ministères** (Egalité entre les femmes et les hommes, Europe et affaires étrangères, Economie et finances) **se sont coordonnés avec AFNOR** pour faire aboutir ce projet de norme ISO. Les pouvoirs publics français se sont engagés dans ce travail de l'égalité femmes-hommes comme grande cause du quinquennat 2017-2022. [Vous pouvez réécouter les témoins de l'époque ici](#). La France, via AFNOR, a ensuite demandé à l'ISO de créer un groupe de travail, l'ISO/PC 337, pour transposer le document à l'international. Une soixantaine de pays ont répondu présent, dont ceux du RNF (Réseau normalisation et francophonie).

## 4. A qui s'adresse ce document ?

A tous ! Entreprises privées (du grand groupe à la PME), publiques, collectivités locales, associations, établissements publics... Comme le dit la norme, « *l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas une question réservée aux femmes et il convient que tout le monde et tous les organismes s'en préoccupent* ». Dans tous les pays du monde - et l'on sait combien la situation des femmes varie d'un territoire à l'autre - et dans tous les collectifs, on peut s'emparer de ce texte. Niveau débutant accepté ! Et les plus confirmés y trouveront de quoi progresser encore. En entreprise, c'est typiquement le service RSE ou DRH qui est tout désigné pour s'en emparer comme guide méthodologique d'une démarche interne. Important : la norme ne couvre pas seulement la sphère professionnelle. Elle aborde tous les aspects de la vie des filles et des femmes.

## 5. La norme n'enfonce-t-elle pas des portes ouvertes ?

C'est plutôt le contraire. Ses soixante pages, articulées autour de ce qui ressemble bel et bien à **un plan d'actions (pages 22 à 33 comprises)**, invitent le lecteur à s'interroger sur ce que son organisme a déjà mis en place - ou pas. Il serait facile de transformer cette norme en quiz, tant les questions qu'elle soulève sont précises et factuelles. Voici trois exemples, parmi **une centaine possible**, de ce que pourrait être ce quiz :

- Ai-je mis en place, dans mon organisme, des plans de carrière qui tiennent compte des congés d'aïdant, de paternité et de maternité et qui favorisent une reprise du travail réussie ?
- Est-ce que je demande à mes fournisseurs de me partager leurs politiques d'égalité entre les femmes et les hommes ? S'ils n'en ont aucune, est-ce que je leur propose de les accompagner pour en construire une ?
- Dans mes documents de communication, est-ce que je préfère l'ordre alphabétique lors d'une énumération de personnes plutôt que l'ordre hiérarchique ? Est-ce que je présente intégralement l'identité des personnes (prénom, nom, métier, etc.) ?

Cerise sur le gâteau, les annexes (15 pages) livrent une série de **cas d'usage terrain**. Exemple : « *D.12 règles et précarité menstruelle : exemples d'actions possibles* ».

## 6. Quel est le lien entre norme et réglementation ?

La norme ISO 53800 condense des bonnes pratiques consensuelles dont elle recommande le déploiement, **sur le registre du volontariat** ; la réglementation édicte un certain nombre de mesures dont l'application est obligatoire. En France, par exemple, dans la sphère professionnelle, la loi prévoit des quotas de représentation des femmes dans les instances de gouvernance (loi Copé-immerman, avec seuils selon le nombre de collaborateurs) et la publication obligatoire, au 1<sup>er</sup> mars de chaque année, d'un index de l'égalité professionnelle (l'index Pénicaut), basé sur le calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

## 7. La norme propose-t-elle des indicateurs de mesure ?

L'égalité entre les femmes et les hommes, ça peut paraître immatériel. La norme propose des **actions qui peuvent être mesurées** (« j'y suis », « je n'y suis pas ») et qui permettent de constituer un état des lieux. Pour autant, elle n'a pas été produite dans une perspective d'évaluation de conformité ou de classement, mais de progrès. Par ailleurs, le texte apporte de l'aide pour se mettre en conformité à plusieurs Objectifs de développement durable (ODD), en particulier à l'ODD n° 5, puisque 104 des 246 indicateurs de l'ONU ont des cibles liées au genre (source OCDE 2020).

## 8. Peut-on se faire certifier ?

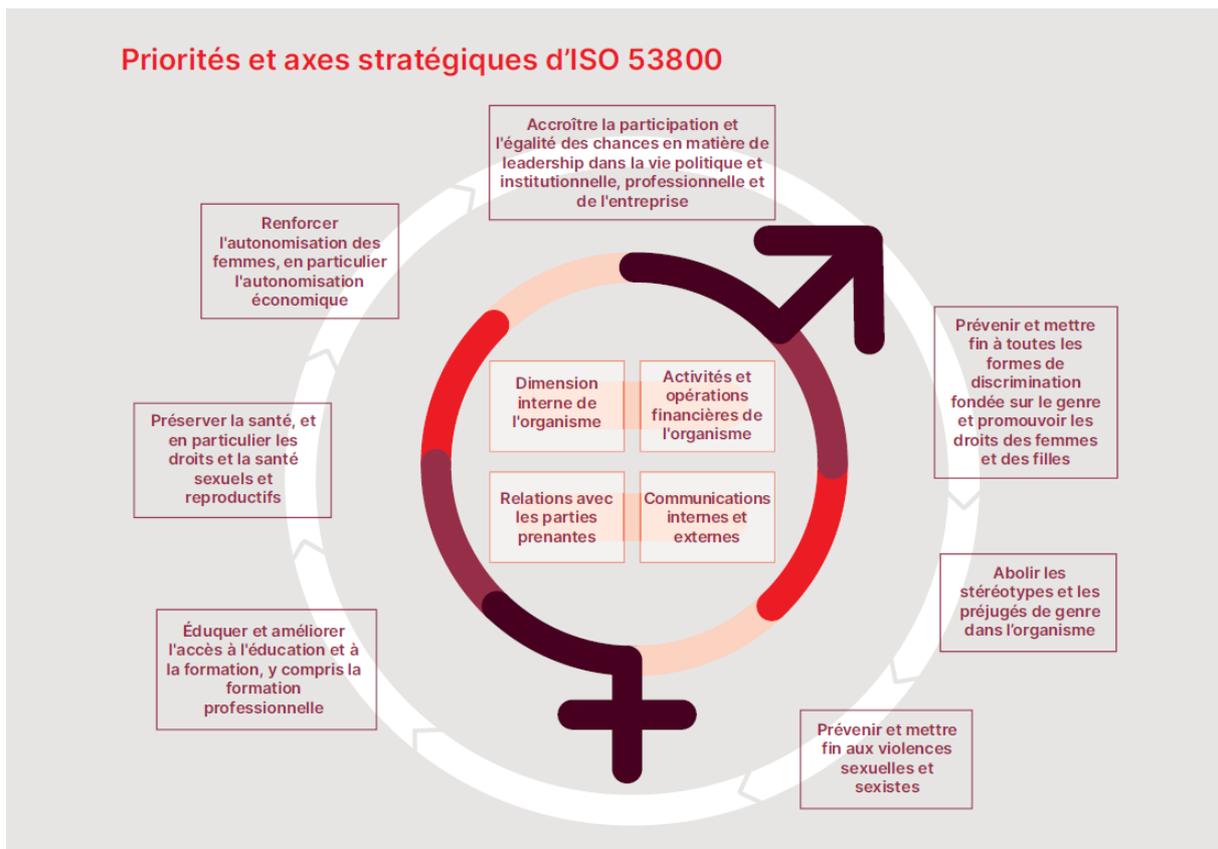
**Non**, la norme ISO 53800 n'est pas conçue comme un référentiel certifiable. En revanche, un acteur économique peut choisir de faire auditer ses bonnes pratiques d'égalité femmes-hommes dans le cadre d'une démarche de RSE conduisant à un label, comme le label Egalité en France ou le label Engagé RSE d'AFNOR Certification. D'autres signes de reconnaissance existent pour les événements et le sport (label Terrains d'égalité).

## 9. Quel est le rapport entre cette norme et le label Egalité ?

En France, le label Égalité professionnelle, conçu par l'Etat, existe depuis 2004 et invite les entreprises à s'engager de manière volontaire en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles. Contrairement à la norme ISO, **le label se cantonne à la sphère professionnelle**, dans une dimension employeur et RH. Il n'a pas la portée internationale d'une ISO. La norme ISO 53800, elle, n'a pas vocation à donner lieu à une évaluation. Ses recommandations ne constituent pas une grille de critères pour demander un audit. Elle peut cependant apporter de la méthodologie pour mettre en place les exigences du label. Ce sont deux documents complémentaires, pas concurrentiels. Le référentiel du label va d'ailleurs sans doute évoluer pour intégrer la norme en annexe.

## 10. Quelle est la politique du groupe AFNOR en termes d'égalité femmes-hommes ?

En tant qu'employeur (1 270 collaborateurs au 31 décembre 2023), le groupe AFNOR est vigilant sur ce point. Son index de l'égalité professionnelle affiche un score de 97 sur 100. Par ailleurs, AFNOR fait partie des signataires de la déclaration de l'UNECE sur les normes sensibles au genre. Il nous appartient d'être vigilant pour que les travaux normatifs ne reflètent pas les biais de genre et soient bien *designed for all* : c'est la garantie de la qualité des normes volontaires et de la réponse de la normalisation mondiale à l'ODD n° 5 sur l'égalité des femmes et des hommes. Les normes énonçant des spécifications techniques sur les vêtements, par exemple, doivent prévoir le port de ces vêtements aussi bien par un homme que par une femme.



(source : ISO)

## 11. Bonus : trois questions-pièges

- **Que recommande la norme sur la prise en compte des congés maternité dans le parcours des femmes ?**

La norme l'évoque à plusieurs reprises et notamment page 25 : « Il convient que l'organisme mette en œuvre des plans de carrière qui tiennent compte des congés d'aïdant, de paternité et de maternité et qui favorisent une reprise du travail réussie ; analyse régulièrement s'il existe un écart de rémunération et prenne des mesures correctives si nécessaire. (...) Qu'il respecte les responsabilités domestiques et familiales de tous les collaborateurs et collaboratrices en leur assurant notamment des congés, y compris des congés parentaux, de maternité et autres congés d'aïdant, une reprise du travail adaptée après ces congés et, si possible, des crèches et autres dispositifs pouvant les aider à articuler vie personnelle et vie professionnelle. (...) Qu'il maintienne des liens avec les collaborateurs et collaboratrices en congé parental. »

- **Que recommande la norme sur l'utilisation de l'écriture inclusive pour le français ?**

Page 31, dans le chapitre consacré à la communication, on peut lire les paragraphes suivants :  
« *Comme le langage a le pouvoir de faire évoluer les attitudes culturelles et sociales, l'emploi d'un langage inclusif est un moyen de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre les préjugés. Le contenu rédactionnel englobe ici tous les outils de communication d'un organisme : supports de communication imprimés ou numériques (sites web, magazines, guides pratiques, supports de présentation, etc.), communications interne et externe, communication orale, etc.* » La norme recommande donc de privilégier une écriture inclusive, comme par exemple la double flexion, et sans forcément désigner celle du point médian. Pour y parvenir, elle suggère de mettre en place un comité de revue éditoriale et de former les membres de ce comité sur ces questions, ou de former la cellule de communication à la communication inclusive. Sur l'aspect RH, elle poursuit ainsi : « *Il convient que l'organisme utilise en alternance un langage inclusif, un langage non sexiste (générique) et des termes neutres (mots ne variant pas selon le genre) et des articles genrés spécifiquement dans tous les types de communications internes et externes liées à la promotion, à l'embauche et à la recherche de postes de travail ouverts de manière égale aux femmes et aux hommes.* »

• **Le contenu de cette norme pourra-t-il servir de futurs travaux autour de l'acceptation LGBTQI ?**

L'orientation sexuelle est évoquée dans les pages de terminologie du début de la norme. Rappelons que cet exercice de vocabulaire est le premier pas essentiel de tout chantier normatif : avant de négocier, il faut s'assurer de parler la même langue. L'orientation sexuelle figure dans le champ de la « diversité », définie en page 13, ainsi : « *Les dimensions de la diversité comprennent les caractéristiques démographiques et autres caractéristiques individuelles du personnel, 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.* »