

Session 2

Des standards sensibles au genre

Maxime Forest
Expert et formateur externe (Yellow Window)

UNECE – Working Party 6

04/05/2022, Genève



**REGULATORY COOPERATION
AND STANDARDIZATION POLICIES**



UNECE

Introduction – agenda et objectifs



Notre plan de vol pour la session 2 :

- Quelques définitions indispensables (10')
- Biais de genre, aveuglement au genre : des notions clés (10')
- Quelques arguments pour des standards sensibles au genre (25')
- Introduction à l'approche des lignes directrices d'UNECE (20')
- D'autres initiatives en faveur de standards sensibles au genre (10')

Les biais de genre et l'aveuglement au genre



Quelques définitions :

LE SEXE renvoie aux caractéristiques déterminées biologiquement des individus, en termes de fonctions et d'organes reproductifs, de complémentarité chromosomique et du point de vue physiologique. Le sexe est ainsi compris comme la classification des êtres vivants selon qu'ils sont mâles ou femelles.

LE GENRE se réfère à la construction sociale des catégories "femme" et "homme", du masculin et du féminin, laquelle varie considérablement dans le temps et d'une culture à l'autre. Le genre est donc a priori plus "fluide" que le sexe, bien que l'évolution des rôles et catégories de genre prenne généralement du temps.

Les biais de genre et l'aveuglement au genre



L'EGALITE DES SEXES renvoie à une situation dans laquelle les individus des deux sexes sont libres de développer leur compétences, d'exprimer leurs aptitudes et de faire des choix sans être tributaires des limites imposées par des rôles genres strictement définis. Une situation où, par conséquent, leurs expériences, comportements, aspirations et besoins font l'objet d'une attention égale lors du développement de politiques publiques, de programmes, de services, de produits ou lors de la prise de décisions d'intérêt commun.

Les biais de genre et l'aveuglement au genre



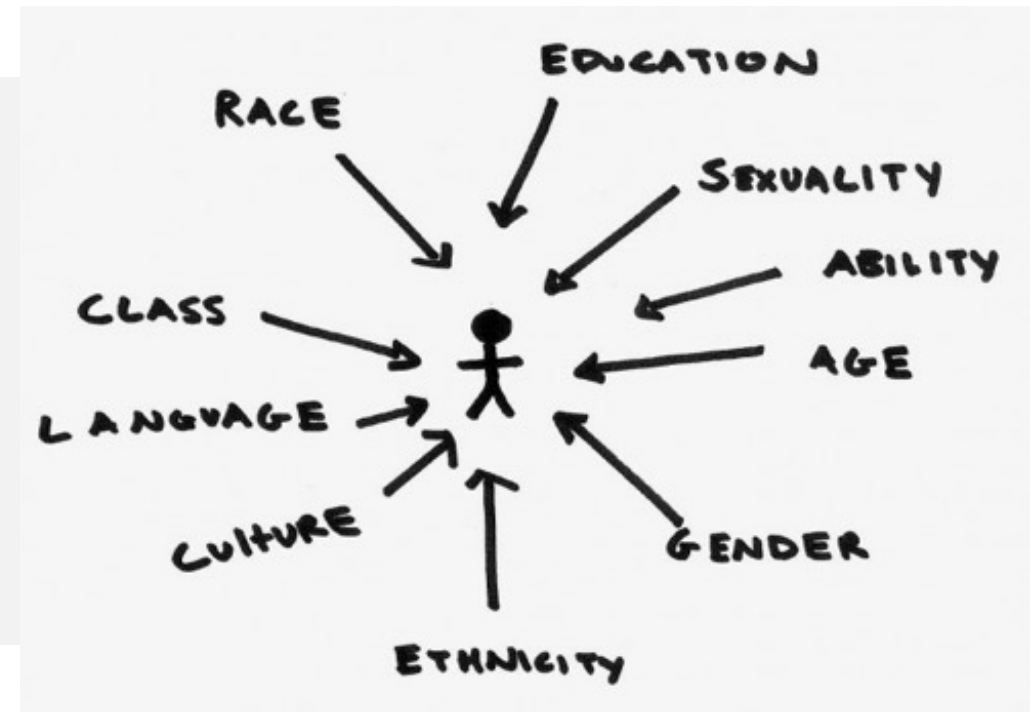
LA DIVERSITE désigne l'ensemble des différences visibles – telles que l'âge, le genre, l'ethnicité, ou invisibles – telles que les capacités cognitives, le niveau d'éducation, la religion, la culture ou les attitudes d'un individu, présentes parmi les membres d'un groupe ou d'une organisation.

L'INCLUSIVITE désigne la capacité d'une organisation à promouvoir et reconnaître activement la valeur de la diversité de ses membres, au besoin à travers la conduite d'un changement organisationnel.

Les biais de genre et l'aveuglement au genre



L'INTERSECTIONALITE renvoie à une caractéristique objective et fondamentale des individus, constitués par une mosaïque de traits d'identité.



Les biais de genre et l'aveuglement au genre



LES BIAIS INCONSCIENTS

s'expriment lorsque nous jugeons d'une situation ou un individu, ou lorsque nous prenons une décision, sur la base de notre expérience préalable, de nos modèles de raisonnement ou de notre propre interprétation... et que nous ignorons que nous le faisons. Les préjugés et la discriminations sont ainsi des produits dérivés de nos capacités cognitives...

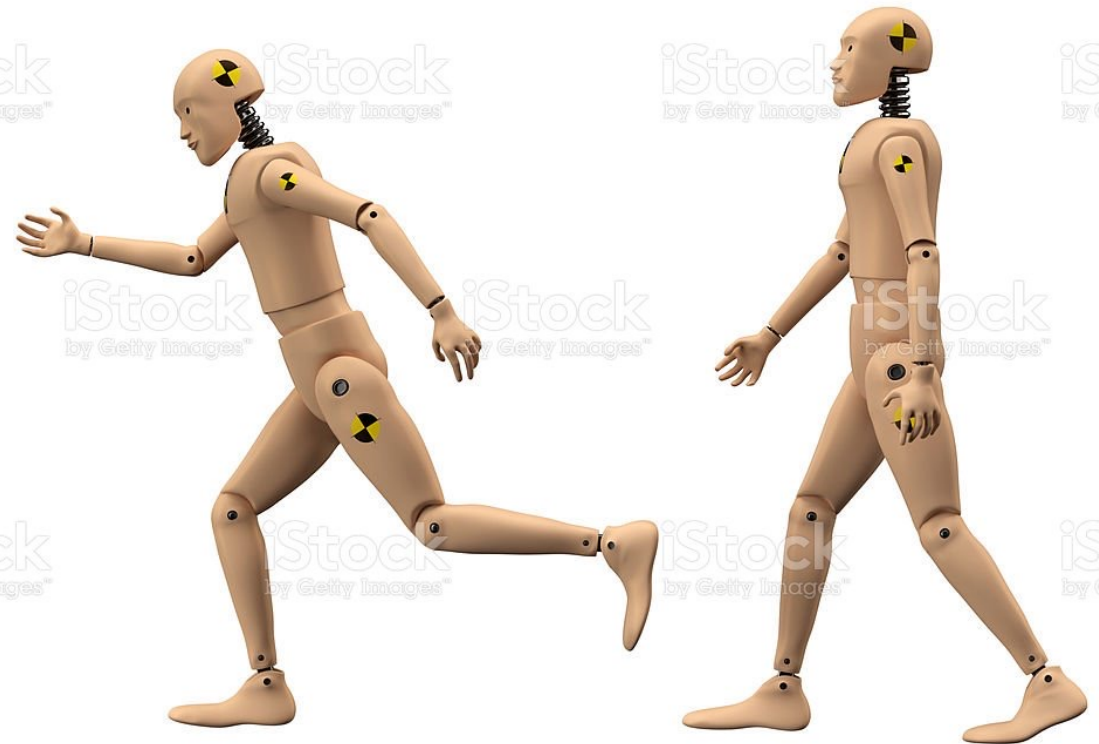


Les biais de genre et l'aveuglement au genre



L'AVEUGLEMENT A GENRE

Désigne habituellement l'incapacité à prendre en compte les différences potentielles liées au sexe, ainsi que les rôles et attitudes genrées des individus lors du développement de projets de recherche, de programmes, de produits ou de politiques publiques.



Les biais de genre et l'aveuglement au genre



Les biais de genre et l'aveuglement au genre ont longtemps nourri un point de vue androcentré lors de la conception de services, produits ou innovations. Ce point de vue a constitué le mètre-étalon de notre rapport au monde et est à l'origine de l'élaboration de standards impropres à restituer la diversité des expériences, besoins et caractéristiques individuelles.

Si la standardisation consiste à trouver les dénominateurs communs permettant d'assurer la qualité des processus et des produits mis sur le marché, un tel point de vue produira nécessairement des solutions peu inclusives.

Quelques arguments pour des standards sensibles au genre

La sous-représentation des femmes

Bien qu'il n'existe pas de données exhaustives, celles disponibles pointent vers une sous-représentation systématique des femmes au sein des comités développant les standards. En 2020, seuls 7% des membres des comités techniques de l'IEC étaient des femmes.

Ce problème renvoie à la ségrégation horizontale des emplois et fonctions – techniques, notamment entre les sexes



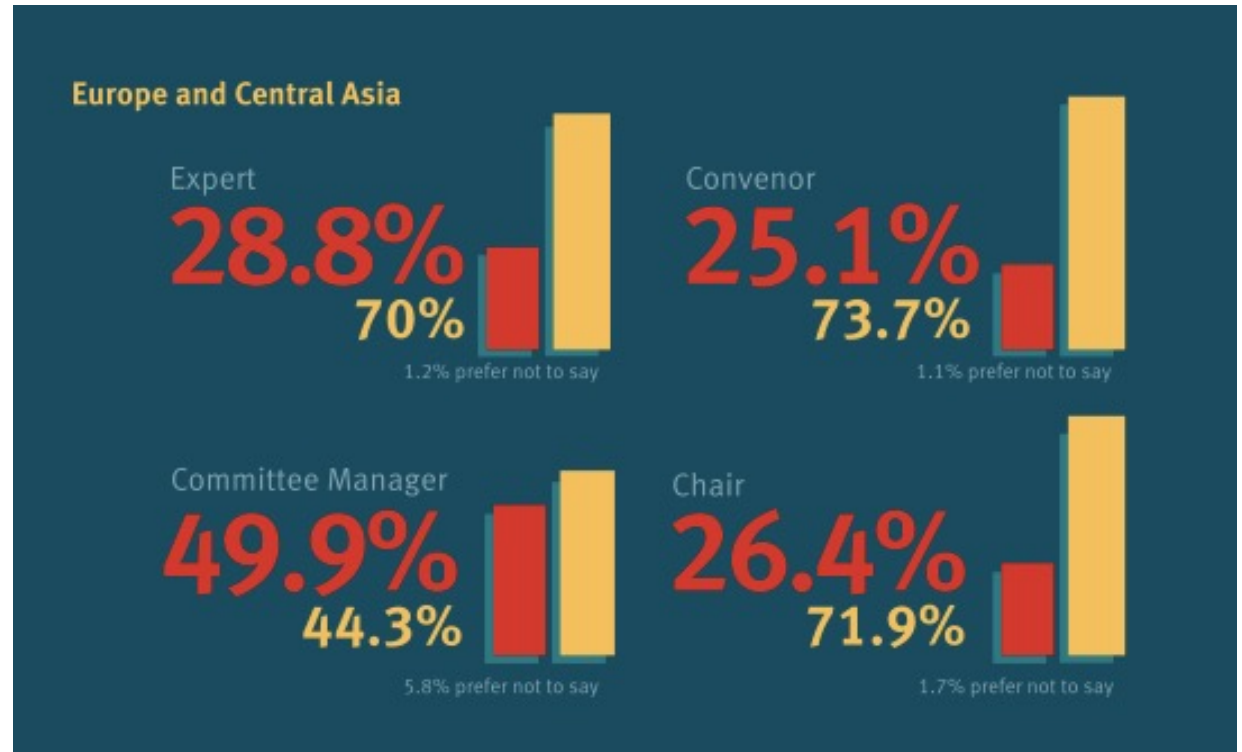
Quelques arguments pour des standards sensibles au genre



Importantly,

Les données collectées par ISO montre une sous représentation systématique des femmes dans les différents secteurs et zones géographiques.

Par ailleurs, il existe des éléments indiquant qu'une plus grande participation des femmes aux comités favorise le développement de standards sensibles au genre.

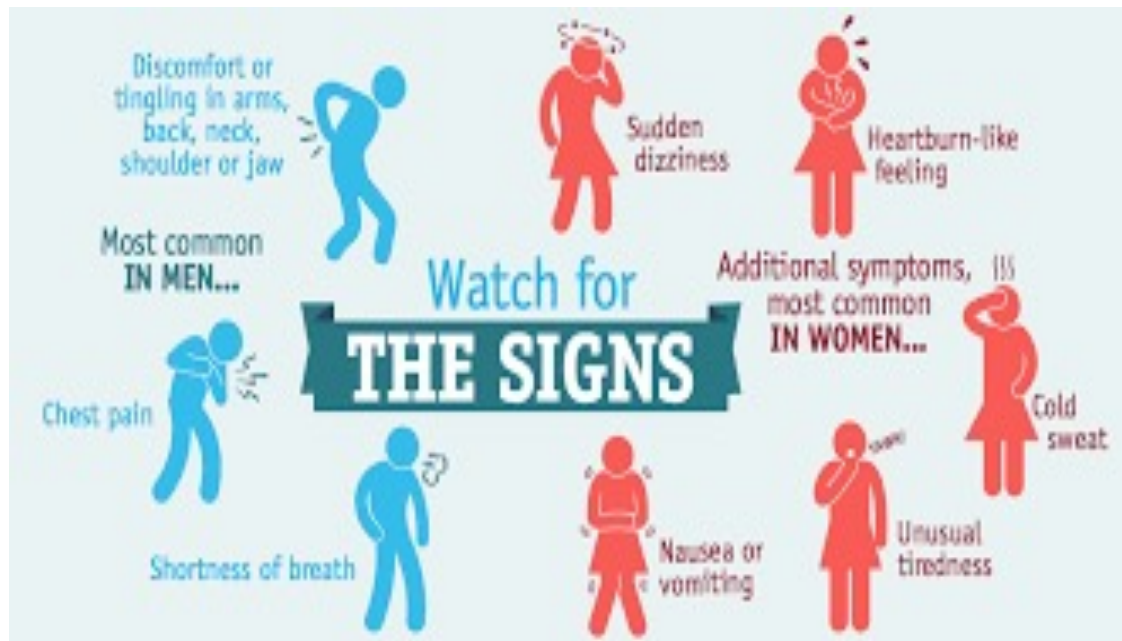


Quelques arguments pour des standards sensibles au genre



Quelques cas d'études suffisent à démontrer l'impact négatif de standards développés sans perspective de genre

Recherche médicale et équipements médicaux



Quelques arguments pour des standards sensibles au genre



Ergonomie et sécurité au travail

Le modèle du confort thermique développé dans les années 1960 se base sur les caractéristiques physiologiques d'un individu masculin de 40 ans pesant 69 kgs.

Les équipements de protection au travail sont fréquemment inadaptés au personnel féminin, accentuant les risques d'accident. Les bénéfices de la standardisation sont ainsi inégalement partagés.



Quelques arguments pour des standards sensibles au genre



Transport et mobilité

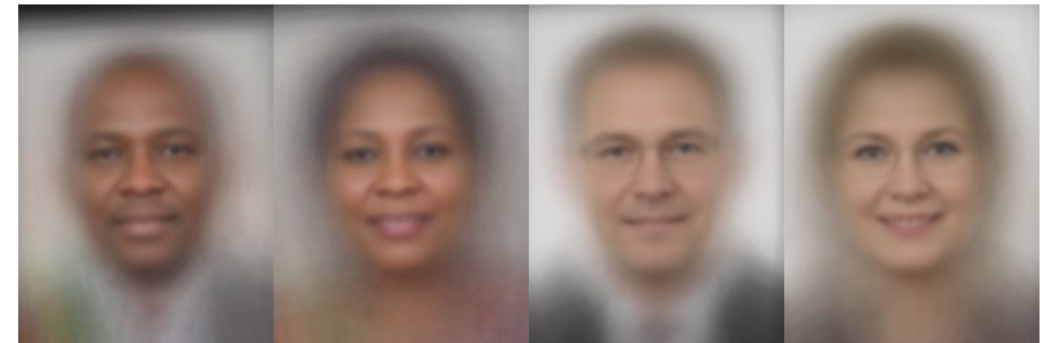
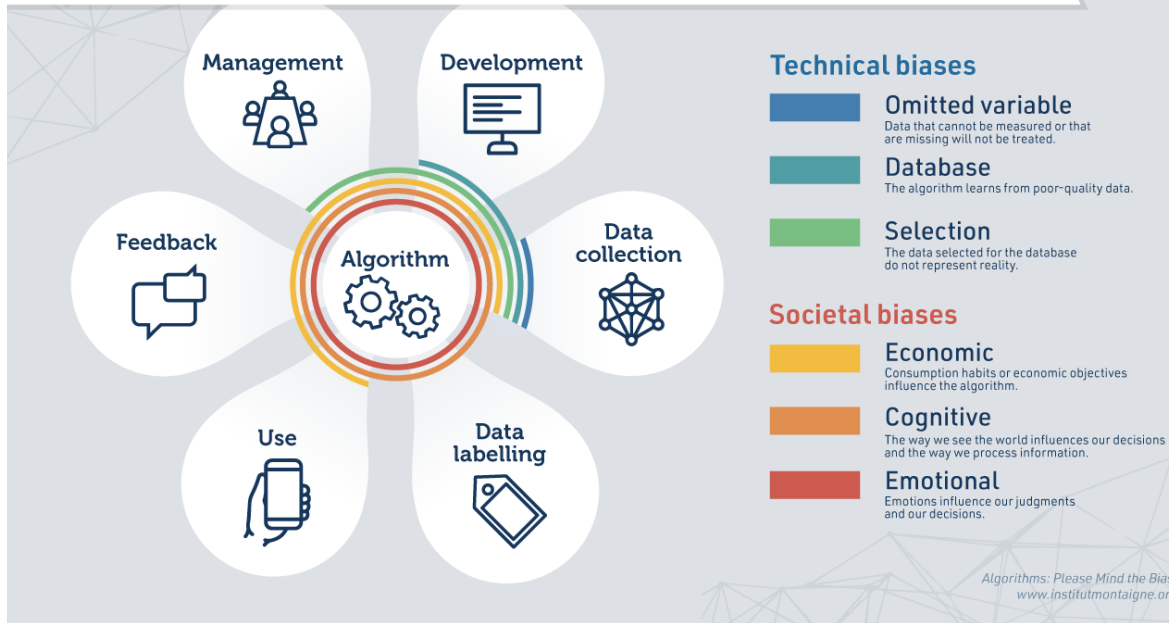


Quelques arguments pour des standards sensibles au genre



Intelligence artificielle

Algorithms: at each step a risk of bias



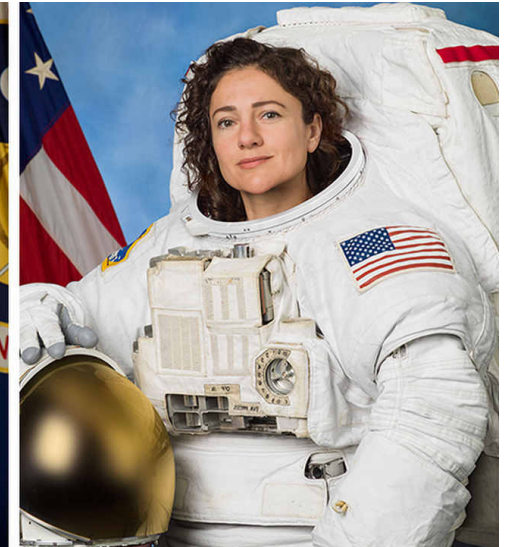
| Gender Classifier | Darker Male | Darker Female | Lighter Male | Lighter Female | Largest Gap |
|-------------------|-------------|---------------|--------------|----------------|-------------|
| Microsoft | 94.0% | 79.2% | 100% | 98.3% | 20.8% |
| FACE++ | 99.3% | 65.5% | 99.2% | 94.0% | 33.8% |
| IBM | 88.0% | 65.3% | 99.7% | 92.9% | 34.4% |

License: Joy Buolamwini — [Mit Lab Press Kit](#)

Quelques arguments pour des standards sensibles au genre



Exploration spatiale



Les lignes directrices d'UNECE



Contexte

L'initiative d'UNECE pour des standards sensibles au genre (2016) vise à :

- 1) Renforcer l'usage des standards et règlements techniques au service de l'ODD 5
- 2) Intégrer une dimension de genre dans leur développement
- 3) Elaborer des indicateurs de genre au service de ce développement

Signée par 50 organismes de standardisation, la **Déclaration d'UNECE pour le développement de standards sensibles au genre (2019)**, invite les signataires à agir dans cette direction. Les lignes directrices développées par le WP6 visent à fournir des recommandations pratiques en ce sens.

Les lignes directrices d'UNECE



UNECE



Spectre

- QUI? → Des comités et processus sensibles au genre
- QUOI? → Des standards sans biais de genre et inclusifs
- COMMENT? → L'adoption d'un Plan d'Action de Genre (PAG)

Les lignes directrices d'UNECE



Des comités de standardisation plus mixtes

- ✓ Encourager les femmes à participer
- ✓ Promouvoir activement leur participation
- ✓ Rechercher explicitement leurs inputs
- ✓ Suivre les progrès et rendre compte



Les lignes directrices d'UNECE



Des comités de standardisation inclusifs

Les femmes tendent à participer moins activement, à être davantage interrompues que les hommes et à voir leurs compétences davantage remises en question. C'est pourquoi ce document propose :

- ✓ D'établir des règles de base pour des échanges inclusifs
- ✓ De suivre et d'assurer un équilibre de genre dans l'accès à la parole
- ✓ De questionner les stéréotypes et une division genrée du travail
- ✓ De valoriser les contributions de chacun.e
- ✓ De ménager des canaux de participation complémentaires

Les lignes directrices d'UNECE

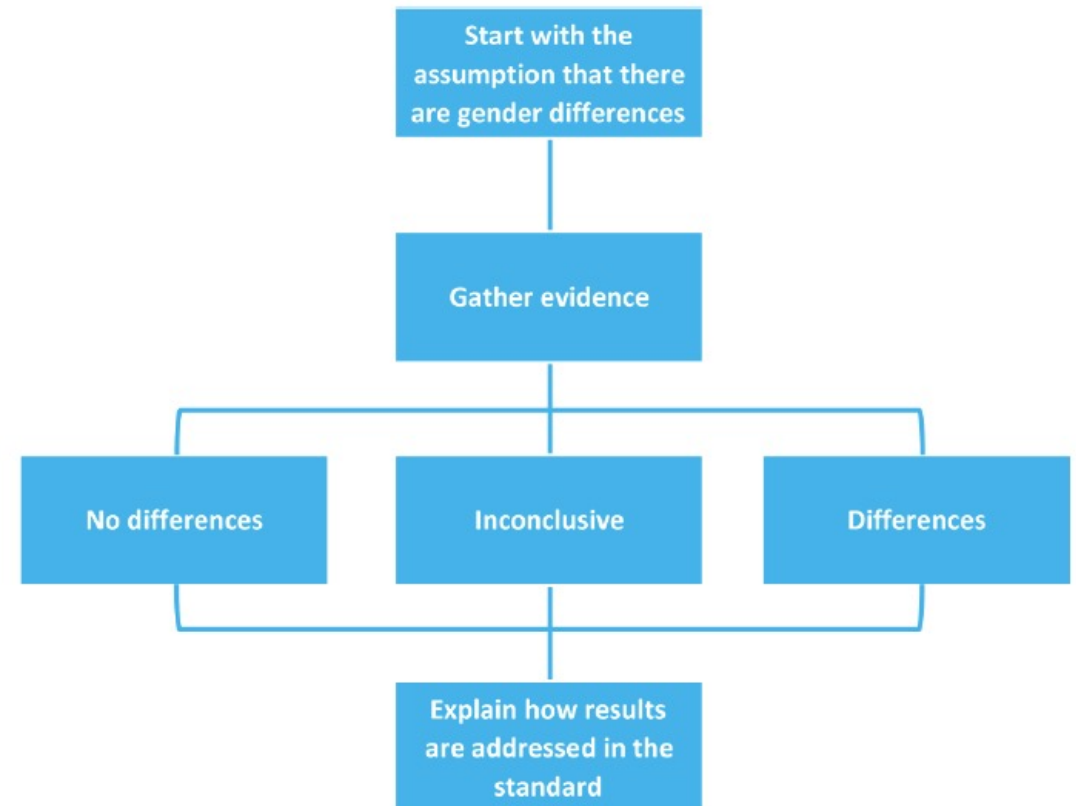


L'important, c'est le contenu !

Dès lors qu'il ne s'agit pas seulement d'un problème d'inclusivité, il convient :

- ✓ De partir du principe que les différences de genre existent
- ✓ De réunir des données à cet égard
- ✓ D'agir pour corriger les biais éventuels

Etapes recommandées pour des standards sensibles au genre



Les lignes directrices d'UNECE



Questions pour détecter les éventuels biais :

- Le standard affecte-t-il différemment les individus selon le sexe/genre ?
- Repose-t-il sur des partis-pris susceptibles d'être biaisés ?
- Anticipe-t-il sur ses éventuels impacts différenciés selon le sexe/genre ?
- Comment sera-t-il utilisé par les personnes selon le sexe/genre ?
- Tient-il compte des différences cognitives/physiques entre usager.e.s ?
- Répond-il à des expériences de vie différentes à raison du sexe/genre ?

Lignes directrices d'UNECE



Réunir les données

Des données désagrégées selon le sexe permettront aux personnes développant le standard d'identifier les différences éventuelles selon le sexe/genre des usager.e.s afin d'en tenir compte pour assurer le caractère inclusif de ces standards.

Agir

Il convient de préciser la manière dont les considérations de genre ont été prises en compte et leur résultat en termes de développement du standard. De même, des actions doivent être entreprises pour prévenir biais et aveuglement au genre.

Quelques bonnes pratiques



A l'invitation d'UNECE, plusieurs organismes ont décidé d'agir :



Dans le cadre de sa stratégie 2030 visant à développer un système de standardisation inclusive, **CEN-CENELEC**, signataire de la déclaration d'UNECE aux côtés de 20 de ses organisations membres, met en œuvre un PAG. Celui-ci s'est appuyé sur une étude réalisée auprès de ses membres pour identifier notamment les défis d'une approche sensible au genre.

Quelques bonnes pratiques



Principaux défis rencontrés :

- Manque de données sexo-spécifiques
- Manque de sensibilité au sujet parmi les acteurs
- Complexité induite par l'approche sensible au genre
- Manque d'expertes dans les différents secteurs
- Représentation déséquilibrée au sein des comités



Quelques bonnes pratiques



Egalement signataire, ISO a lancé sa propre initiative “Women for standards”. Celle-ci s’appuie sur un PAG comprenant une phase de diagnostic (2019-2021), suivie d’une phase d’action (2022-2024).

Dans le cadre de l’étude menée par ISO, des données ont été collectées, partagées sur la [page dédiée du site internet de l’organisation](#) complétées d’[une video informative](#)

Quelques bonnes pratiques



«S’agissant des comités ayant répondu ne pas tenir en compte les aspects de genre, 79% considéraient que cette dimension n’était pas pertinente pour leur secteur ». [ISO Survey on Gender Responsive Standards](#) (2019)

Takeaways



Standards touch every facet of our lives, a lack of gender-responsiveness has been shown to have health and safety implications and given the importance of standards to the economy, undoubtedly, the lack of gender-responsiveness would have implications there too. By taking action to improve representation of women in standardization and being intentional in considering gender in standards development, individuals, businesses, and countries will benefit from having standards that respond to the needs of the whole population.

WP6 Guidelines on Developing Gender-Responsive Standards, 2022, p. 16

Merci ありがとうございました Hvala Ačiū
 شكرًا جزيلًا Mahalo Дякую Teşekkür ederim
 Рахмат Dankon ඔබට ස්තූතියි Sagbol Ευχαριστώ
 Tack Çox sağ ol Dziękuję Ci Obrigado
 მადლობით תודה 감사합니다 धन्यवाद Dankon
 Natur nuhun Баярлалаа Хвала вам Dankon
 Спасибо Tak skal du have Diolch Хвала вам Paldies
 Go raibh maith agat Faleminderit Rahmat
 Grazi Dank je Рахмат сага Faafetai Благодаря ти
 Grazie Mulțumesc Ačiū Danke
 Grazie 谢谢 សូមអរគុណ Takk skal du ha
 Gracias Շնորհակալություն Þakka þér fyrir
 Salammat Aitäh Dankie
 Ви благодарам Dėkuji Köszönöm Дзякуй
 धन्यवाद Gràcies Asante
 Kiitos

Thank you

External experts: Maxime Forest and Lut Mergaert from Yellow Window (gender@yellowwindow.com)

UNECE – Working Party 6

04/05/2022, Geneva



REGULATORY COOPERATION AND STANDARDIZATION POLICIES



UNECE