

L'INSTITUT DANOIS
DES DROITS
DE L'HOMME

**LA PRISE EN COMPTE DES
DIMENSIONS DE GENRE
DANS LE DOMAINE DES
ENTREPRISES ET DES
DROITS HUMAINS**

RAPPORT DE SYNTHÈSE DES
TROIS ÉCHANGES DE SAVOIRS
THÉMATIQUES SUR LE GENRE
CONSACRÉS À LA TRANSITION
NUMÉRIQUE, LES PLANS
D'ACTION NATIONAUX ET LES
APPROCHES FÉMINISTES

2020



Ce rapport a été rédigé par Nora Götzmann et Kayla Winarsky Green. Le rapport a été traduit par Kalex Translations.

Nous remercions tout particulièrement les participants à la discussion qui ont apporté leur expertise, leurs réflexions et leur temps sur une base volontaire.

Nous tenons aussi à remercier nos collègues Ioana Tuta, Emil Lindblad Kernell, Andrew Charles Odete, Álvaro Amaya et Daniel Morris pour l'aide pratique qu'ils ont apportée aux échanges de savoirs thématiques sur le genre.



L'INSTITUT DANOIS DES DROITS DE L'HOMME (IDH) est l'Institution nationale des droits de l'homme (INDH) du Danemark, dont le mandat est de promouvoir et de protéger les droits de l'homme et l'égalité de traitement au Danemark ainsi qu'à l'étranger. Le département des droits de la personne et des entreprises est une unité spécialisée au sein de l'IDH.

L'Institut danois des droits de l'homme
L'institution nationale des droits de l'homme du Danemark
Wilders Plads 8K
DK-1403 Copenhagen K
Téléphone : +45 3269 8888
www.humanrights.dk

Le contenu de cette publication peut être reproduit, en tout ou en partie, à condition de citer l'auteur et la sources menneskeret.dk/tilgaengelighed

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION	4
2	CONTEXTE	5
3	LE GENRE DANS LA TRANSITION NUMÉRIQUE EN AFRIQUE ORIENTALE ET AUSTRALE	6
3.1	L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE	6
3.2	L'ACCÈS À INTERNET / LA FRACTURE NUMÉRIQUE ENTRE LES GENRES	8
3.3	LA RÉGLEMENTATION DU CONTENU	10
	POINTS À RETENIR SUR LE THÈME DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE	11
4	LES PLANS D'ACTION NATIONAUX RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS	13
4.1.	L'AFRIQUE	13
4.2.	L'AMÉRIQUE LATINE ET LES CARAÏBES	15
4.3.	L'ASIE	16
4.4.	L'EUROPE	18
	POINTS À RETENIR SUR LE THÈME DES PLANS D' ACTIONS NATIONAUX	20
5.	LA THÉORIE FÉMINISTE ET LES CADRES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS	21
5.1.	POSITIONNER L'AUTONOMISATION DES FEMMES EN MATIÈRE D'ENTREPRISES ET DE DROITS HUMAINS	21
5.2.	LES ORIENTATIONS EN MATIÈRE DE GENRE DU GROUPE DE TRAVAIL ET LES PRINCIPES DIRECTEURS 10+	23
5.3.	THÉORIE FÉMINISTE EN MATIÈRE D'ENTREPRISES ET DE DROITS HUMAINS	26
5.4.	PERSPECTIVES FÉMINISTES SUR LE B CORP	28
	POINTS À RETENIR SUR LE THÈME DE LA THÉORIE FÉMINISTE EN MATIÈRE D'ENTREPRISES ET DE DROITS HUMAINS	29
	ANNEXE A : LES PARTICIPANTS	31
	ANNEXE B : DOCUMENTS ADDITIONNELS	34
	NOTES DE FIN DE TEXTE	37

1 INTRODUCTION

En novembre 2020, l'Institut danois des droits de l'homme (IDDH) a organisé une série d'échanges de savoirs en ligne axés sur des questions spécifiques liées au genre dans le domaine des entreprises et des droits humains, à savoir (1) le genre dans la transition numérique en Afrique orientale et australe ; (2) le genre dans les processus d'élaboration des plans d'action nationaux relatifs aux entreprises et aux droits humains (PAN) ; et (3) l'articulation entre les approches féministes et la question des entreprises et des droits humains.

Les échanges de savoirs avaient comme objectifs les suivants :

- favoriser une plus grande intégration du savoir existant sur les questions de genre dans le domaine des entreprises et des droits humains ;
- promouvoir les échanges et la collaboration entre praticiens et chercheurs qui travaillent activement sur l'intersection entre la question du genre et celle des entreprises et des droits humains, en vue de mieux orienter les activités et productions à venir, qu'elles s'inscrivent sur le terrain de la pratique ou de la recherche ;
- et identifier, de manière collective, les principales opportunités de mobilisation qui permettront de traiter les dimensions de genre dans le domaine des entreprises et des droits humains, notamment dans le contexte de l'initiative « build back better » (« reconstruire en mieux »)¹ et du projet « Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits humains (ci-après Principes directeurs) 10+ »²

Chaque échange s'est décomposé en 3-4 groupes restreints travaillant en sessions de 90 minutes ; lorsque la coordination des fuseaux horaires l'a permis, les groupes restreints se sont réunis pour une session commune d'échange de commentaires. Les participants comprenaient des représentants de la société civile, des institutions nationales des droits humains, des autorités publiques, des entreprises, des institutions multilatérales et des universités, qui travaillent sur l'intersection de la question du genre et de celle des entreprises et des droits humains dans une perspective de recherche ou pratique (voir l'annexe A).

Ce rapport de synthèse présente certains des éléments saillants dégagés lors des discussions et les principaux thèmes qui en sont ressortis. Il est destiné à servir de document de référence pour les personnes qui ont participé aux échanges, ainsi que pour la communauté impliquée dans le domaine des entreprises et des droits humains de manière plus générale, afin d'y renforcer davantage les dimensions de genre. Une liste de documents additionnels produite par les participants est fournie (voir l'annexe B).

2 CONTEXTE

La non-discrimination et l'égalité de genre sont des principes fondateurs du système international des droits humains et du Programme de développement durable à l'horizon 2030³. Malgré cela, l'attention générale portée à la question du genre reste insuffisante dans la plupart des cadres, discours et pratiques relatifs aux entreprises et aux droits humains. Cela crée des obstacles sérieux à la mise en œuvre effective des lois, des politiques, des pratiques de diligence raisonnable en matière de droits humains et de l'accès aux voies de recours d'une manière permettant de protéger et respecter les droits fondamentaux des femmes, des filles et des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI+) et de garantir une réparation en cas de violations. Il est donc urgent de mieux comprendre le fonctionnement des dynamiques et relations de pouvoir liées au genre dans les contextes liés aux entreprises et aux droits humains, à partir de perspectives diverses et interdisciplinaires.

Dans les enceintes tournées vers la pratique, on compte comme initiatives récentes importantes les Orientations en matière de genre (Gender Guidance) du groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme (ci-après le groupe de travail) destinées aux États et aux entreprises, qui ont été publiées en juin 2019 (en anglais)⁴, et les Normes de conduite à l'intention des entreprises sur la lutte contre la discrimination à l'égard des personnes LGBTI du Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme, qui ont été publiées en 2018⁵. Sur le plan de la recherche, les initiatives actuelles incluent des numéros spéciaux de revues, comme le numéro spécial du *Business and Human Rights Journal* consacré aux dimensions de genre de la question des entreprises et des droits humains⁶, ainsi qu'une attention accrue portée par les institutions universitaires au genre dans le domaine de la recherche sur les entreprises et les droits humains.

En juin 2021 nous célébrerons le dixième anniversaire de l'adoption à l'unanimité des Principes directeurs par le Conseil des droits de l'homme (CDH). Dans le cadre de son mandat de promotion des Principes directeurs, le groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme dressera un bilan des progrès effectués à ce jour, évaluera les lacunes et les défis existants et, surtout, élaborera une vision et une feuille de route ambitieuses en vue d'une mise en œuvre plus large et étendue des Principes directeurs d'ici à 2030⁷. Il est primordial que les préoccupations en matière d'égalité de genre soient pleinement incorporées dans le cadre de ce processus d'examen et qu'elles soient intégrées dans la feuille de route à venir. En outre, dans le contexte de la pandémie de Covid-19, il est essentiel que cette feuille de route soit liée à l'approche « build back better » qui permet de garantir que les questions d'égalité de genre soient pleinement incorporées dans les réponses à court terme et la reprise à plus long terme afin de construire les sociétés plus égalitaires et résilientes nécessaires en sortant de cette crise⁸.

Toutefois, dans le cadre de ces différentes initiatives qui visent à accorder une plus grande attention à la dimension de genre dans le domaine des entreprises et des droits humains, le dialogue et les échanges entre le terrain de la pratique et le

monde universitaire restent sans doute sous-utilisés. Un approfondissement des échanges de savoirs et d'approches entre les praticiens et les chercheurs qui travaillent sur les intersections entre la question du genre et celle des entreprises et des droits humains pourrait contribuer de manière précieuse à la mise en place d'outils pratiques et d'approches qui pourraient être utilisés par l'État, des entreprises et des autres acteurs afin de renforcer l'attention portée au genre dans le cadre de la mise en œuvre des Principes directeurs; dans le même temps, le partage des défis rencontrés et d'exemples concrets tirés de la pratique permettrait de garantir que les programmes de recherche universitaire à venir consacrés à la question du genre et à celle des entreprises et des droits humains abordent les problèmes concrets les plus urgents.

L'objectif des échanges de savoirs était de contribuer à combler ce fossé, en réunissant des praticiens et des chercheurs pour générer une plus grande connaissance de la manière dont la théorie féministe peut façonner la pratique en matière d'entreprises et de droits humains et produire des recommandations pratiques sur les sujets urgents dans le domaine du genre et celui des entreprises et des droits humains dans les différentes régions du monde.

3 LE GENRE DANS LA TRANSITION NUMÉRIQUE EN AFRIQUE ORIENTALE ET AUSTRALE

3.1 L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

Pour ce qui est de savoir à quel niveau et comment une optique de genre pourrait être appliquée au développement et déploiement de l'intelligence artificielle (IA), les participants ont noté la nécessité d'assurer une diversité au sein des développeurs et de fournir une explication concrète concernant les problèmes les plus aigus. Les participants sont convenus que tout au long du cycle de vie de l'IA, des tests rigoureux doivent être effectués avant le lancement. Ils ont relevé l'omniprésence de la discrimination, même lorsque des variables liées au genre peuvent être cachées dans l'algorithme. En termes de stratégies concrètes, l'imposition d'un contrôle et d'un audit indépendants et l'inclusion de la voix des femmes dans l'élaboration des politiques relatives à l'IA ont été proposées afin de garantir une prise en considération du genre.

Plusieurs défis importants ont été abordés. Les participants ont noté la difficulté de mobiliser un mouvement et ont souligné que le plaidoyer et les campagnes devaient être le reflet des individus concernés. Au titre des difficultés, ils ont men-

tionné les publicités ciblées qui portent atteinte au droit à la vie privée, par exemple en « révélant l'homosexualité » de membres de la communauté LGBTI+ ou en exposant les femmes qui ont effectué des recherches sur la santé sexuelle par le biais de publicités ciblées, soulignant l'exposition additionnelle qui résulterait en cas de partage de ces informations. Les difficultés rencontrées pour tenir les entreprises responsables de cette exposition lorsqu'on ne sait pas clairement comment les publicités ciblées ont été diffusées ont également été soulevées. Les participants ont relevé qu'il est donc important d'élaborer des stratégies visant à donner à la société civile les moyens de tenir les entreprises responsables.

Les participants ont fait remarquer que s'il est habituel de discuter de l'accès à Internet, il n'est pas courant de discuter des disparités dans la jouissance d'Internet, notant qu'un environnement peu favorable aux femmes perpétuera les écarts de participation. Ils ont également relevé que la plupart des personnes sont réticentes à discuter de la question du genre et qu'il est nécessaire de tenir compte du genre, de s'adapter au contexte et de se mettre en adéquation avec ce que vivent les utilisateurs. Les participants ont cité comme dernier obstacle l'insuffisance de connaissances en matière d'IA, qui entraîne des difficultés restreignant la capacité de la société civile à participer aux discussions et à l'élaboration des politiques.

Sur la base de ces questions, les participants ont reconnu la nécessité de se nourrir de l'expérience acquise par les groupes de défense de l'égalité de genre issus des différentes communautés par rapport à la manière dont ils ont pu obtenir des avancées sur ces sujets. En outre, il est nécessaire de pousser les entreprises à prendre en compte le genre lors des processus de développement et à adopter des mesures positives, au lieu de réagir aux scandales. Ils ont noté avec optimisme qu'un traité juridiquement contraignant sur les entreprises et les droits humains obligerait les développeurs dans le domaine de l'IA à prendre en compte les impacts de leurs produits et services sur les droits humains. En ce qui concerne les parties prenantes, les participants ont fait remarquer que les personnes concernées doivent être associées au débat politique concernant le développement de l'IA (ou que les débats sur l'IA doivent leur être présentés) et que le contexte est essentiel pour comprendre les impacts particuliers causés à des personnes particulières, plutôt que de prendre

QUESTIONS À DÉBATTRE SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE :

1. Présentations : Comment avez-vous personnellement été impliqué sur la question du genre et de l'IA ?
2. Quelles stratégies ont été efficaces pour l'application d'une perspective de genre dans le cadre du développement et déploiement de l'IA ?
3. Quels ont été les défis principaux à relever pour garantir l'application d'une perspective de genre ?
4. Concernant l'avenir, quels sont les principaux éléments, en termes de méthodologies et d'approches, qui permettraient de garantir l'application d'une optique de genre dans le cadre de l'élaboration et du déploiement de l'IA, y compris pour l'élaboration des politiques ?

des décisions générales. Concrètement, les participants considèrent que l'implication de parties prenantes multiples est également essentielle, mais qu'elle ne doit pas être extractive ou performative par rapport aux personnes concernées et qu'une quantité plus importante de données doivent être disponibles pour pouvoir véritablement évaluer les impacts de l'IA.

3.2 L'ACCÈS À INTERNET / LA FRACTURE NUMÉRIQUE ENTRE LES GENRES

Dans les discussions portant sur les stratégies efficaces permettant d'intégrer la question de genre dans les débats et développements relatifs à l'accès à Internet et à l'égalité numérique, les participants ont mis l'accent sur l'importance de soutenir leurs consœurs par le biais de différentes structures de mentorat, notant que cela permet la représentation, qui est essentielle pour garantir que les politiques en place relatives à l'accès à Internet prennent en compte la dimension de genre et mettent les questions de genre au premier plan. Il est également nécessaire de sensibiliser les participants, notamment concernant les possibilités de carrière dans le domaine des technologies afin de combler la fracture numérique et sur les questions liées au genre (telles que la violence) pour faciliter les mesures politiques pertinentes. En outre, la culture numérique et la formation à la sécurité numérique sont essentielles pour garantir la présence d'un plus grand nombre de femmes sur Internet.

En même temps, il est important de reconnaître le travail que les femmes accomplissent déjà dans ce secteur ce qui leur permettra de se sentir habilitées et en capacité d'agir comme modèles, en inspirant d'autres personnes à suivre leurs parcours professionnels. Cela peut se faire au travers d'échanges, de cercles de femmes, etc. Un participant a fait remarquer que dans l'espace des réseaux communautaires, il a été utile d'associer des femmes d'Amérique latine qui ont travaillé à la mise en place de réseaux communautaires lors de discussions avec des participants en Afrique sur les réseaux communautaires. Les participants ont également noté l'importance de la reconnaissance des femmes sans diplôme dans le cadre de débats plus larges au lieu de se concentrer exclusivement sur les femmes très instruites.

Un participant a partagé son expérience concernant la décision d'autoriser une participation de 30 % d'hommes/garçons au sein de son réseau initialement structuré pour être composé de 100 % de femmes, au regard de l'importance d'inclure les hommes dans le changement culturel au sein des communautés. Il a relevé que cette expérience avait été un succès non seulement au regard de l'enseignement des technologies de l'information et de la communication (TIC), mais aussi des rôles attribués au genre en général. Les participants ont ajouté qu'il est important d'inclure les membres de la communauté dans toutes les initiatives visant à réduire la fracture numérique entre les genres dans la communauté.

En ce qui concerne les défis, il a été noté qu'il existe des problèmes plus importants liés à l'accessibilité économique d'Internet, avec comme répercussions des obsta-

cles à l'accès et à la formation. La médiocrité des infrastructures matérielles a également été citée comme un défi. Les participants ont relevé que les politiques relatives à l'accès à Internet et à son accessibilité économique ne tiennent généralement pas compte du genre, et les participants avaient entendu l'argument selon lequel « ce qui est neutre, est inclusif ». Les autres défis mentionnés comprenaient les violences sexuelles et basées sur le genre en ligne, conduisant les ménages à ne pas autoriser les femmes à utiliser les smartphones ou les réseaux sociaux, la prédominance des hommes au sein des centres de TIC, et le fait que les femmes et les filles n'ont pas le temps d'utiliser Internet et de gagner en capacité en raison d'un certain nombre d'autres responsabilités. À l'appui de ce dernier point, les participants ont fourni des exemples de

centres de TIC ouverts à des moments où les femmes ne peuvent pas s'y rendre en raison d'autres responsabilités. Par exemple, la mise à disposition gratuite dans les villes de l'Internet public seulement dans les zones de centre-ville entre 18 heures et minuit, qui rend la mesure pratiquement inutile pour les femmes qui ne seront pas là pour en profiter ; et la mise à disposition de paquets de données abordables seulement après minuit, lorsque très peu de femmes pourront en profiter. Enfin, il a été noté que les données concernant l'accès des femmes à Internet font défaut, rendant difficile l'évaluation du succès ou de l'échec des mesures adoptées, ce qui prouve le besoin évident de disposer de davantage de données désagrégées et de meilleure qualité.

Prenant note de ce qui précède, les participants se sont accordés sur la nécessité de mettre en place des politiques spécifiques prenant en compte le genre concernant l'infrastructure et l'accessibilité d'Internet, ainsi que des réseaux communautaires plus nombreux pour les zones mal desservies avec le soutien des politiques publiques. Il a été relevé que cela devrait être appuyé par des données plus précises afin de suivre la mise en œuvre des politiques. En ce qui concerne le secteur privé, il a été noté que les entreprises devraient accorder plus d'attention aux questions de vie privée et de sécurité, en mettant l'accent sur les droits des femmes en ligne. En outre, le secteur privé devrait comprendre qu'il est dans leur intérêt de faciliter l'autonomisation des femmes, qui représentent un vaste marché inexploité, et que

QUESTIONS À DÉBATTRE SUR L'ACCÈS À INTERNET / LA FRACTURE NUMÉRIQUE ENTRE LES GENRES :

1. Présentations : Comment avez-vous personnellement été impliqué dans le travail concernant la fracture numérique entre les genres ?
2. Quelles stratégies ont été efficaces pour l'intégration d'une perspective de genre dans les discussions et les développements relatifs à l'accès à Internet et l'égalité numérique ?
3. Quels ont été les défis principaux à relever dans le travail sur la fracture numérique entre les genres ?
4. Quels sont les principaux éléments pour des travaux à venir visant à traiter la fracture numérique entre les genres ? Quels rôles pour les différentes parties prenantes (société civile, acteurs étatiques, le secteur privé) ? Quel type de partenariats et d'alliances serait le plus efficace ?

si les entreprises développaient des produits axés sur les femmes, il est probable qu'ils marcheraient bien.

Enfin, les participants ont mentionné la nécessité de travailler avec les jeunes générations pour changer les mentalités des jeunes, d'encourager l'enseignement aux femmes des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM), de construire des mouvements et d'autonomiser les femmes - dans les secteurs public et privé.

3.3 LA RÉGLEMENTATION DU CONTENU

Pour les besoins de la discussion, le terme « réglementation du contenu » désigne de manière plus large la production et la consommation de contenu. Avant d'entrer dans les discussions sur les défis et les prochaines étapes, les participants ont cherché à définir la discrimination de genre dans le domaine de la production / modération de contenu. Un participant a fait référence à une analyse récente des débats d'actualité sur Facebook, qui a révélé qu'un plus grand nombre de femmes sont visées par les discours haineux comparé aux hommes et que les contenus liés à l'égalité des genres sont ciblés de manière disproportionnée, ajoutant que, dans le même ordre d'idées, les femmes s'abstenaient de participer aux débats publics en raison de contenus haineux. La nécessité d'être conscient de la nature interdépendante de la discrimination en ligne et hors ligne a également été notée, comme le fait que l'accès des femmes à Internet est limité constitue un symptôme de la discrimination hors ligne. Un participant a cité comme exemple de haine en ligne se transformant en haine hors ligne le changement d'attitude à l'égard des filles accoutrées pour les besoins de la pornographie (« reines esclaves ») : ainsi les filles sont tenues responsables de ce qui leur arrive, jugées notamment en raison de leurs « tenues en ligne ». Un participant a fait remarquer qu'on s'attaque souvent aux femmes en raison de leurs opinions, mais cela arrive également aux hommes.

Plusieurs défis ont été discutés pour combattre les discours de haine. En ce qui concerne les plateformes en ligne, il a été noté que les plateformes fonctionnent sur la base de deux poids deux mesures. Par exemple, un participant a indiqué que dans le contexte africain, les demandes de retrait de contenu ne sont pas traitées avec le même sérieux que dans certains pays du Nord. Il a également estimé que les journalistes / chercheurs africains ne bénéficient pas du même niveau d'accès pour communiquer avec ces entreprises que leurs homologues américains. En outre, les rapports et statistiques partagés par les plateformes sur les discours de haine contre les femmes sont insuffisants, les directives communautaires diffèrent d'une plateforme à l'autre et la mise en œuvre n'est pas uniforme. Les participants ont également souligné l'absence de transparence et de responsabilité sur la manière dont les règles sont appliquées, l'absence de procédure efficace et claire permettant de signaler les atteintes aux droits humains et l'absence de connaissance du contexte, notant un parti pris dans la modération du contenu, très peu de modérateurs maîtrisant les langues locales.

Un participant a signalé son implication auprès de décideurs politiques nationaux qui envisageaient l'adoption d'une loi sur la réglementation des contenus, mais il a noté de nombreux problèmes, notamment : le niveau de responsabilité imposé aux entreprises privées, conduisant à mettre les entreprises dans une position de contrôle et d'arbitrage sur leurs propres plateformes ; des formules de réglementa-

tion équivalant à une « privatisation du maintien de l'ordre » ; et le manque de ressources et de compétences des forces de l'ordre pour enquêter sur les plaintes liées aux droits numériques. Le participant a souligné la nécessité de mettre en place des procédures de surveillance et de transparence solides.

En ce qui concerne les opportunités et les prochaines étapes, les participants ont noté qu'une meilleure coordination entre les entreprises, les organisations de la société civile (OSC) et les États étaient nécessaires pour garantir que les plateformes adoptent des normes respectueuses des droits de manière cohérente, y compris en élaborant des rapports et en faisant preuve de transparence sur la mise en œuvre des lignes directrices communautaires. Ils ont également souligné le souhait de développer davantage les orientations des rapporteurs spéciaux des Nations unies en les testant

sur le terrain auprès de groupes locaux afin d'identifier des exemples pratiques et des recommandations plus précises, comme par exemple le rapport du rapporteur spécial des Nations unies sur la liberté d'expression, David Kaye, sur une approche de la modération des contenus fondée sur les droits humains. Enfin, ils ont souligné la nécessité pour les plateformes de tenir compte du contexte local en faisant appel à des modérateurs qui parlent les langues locales, en facilitant l'implication des parties prenantes auprès des groupes locaux, notamment les organisations de défense des droits des femmes, et en traitant les utilisateurs africains avec respect - et pas seulement comme une opportunité d'extraire un plus grand nombre de données.

QUESTIONS À DÉBATTRE SUR LA RÉGLEMENTATION DU CONTENU :

1. Comment avez-vous personnellement été impliqué sur la question de la modération du contenu et du genre ?
2. Comment le genre façonne-t-il et est-il façonné par les pratiques et les approches en matière de modération de contenu ? Que peut révéler une perspective de genre sur les asymétries de pouvoir et les exclusions qui sous-tendent les pratiques de modération de contenu ?
3. Quels ont été les principaux défis à relever dans le cadre du travail sur le genre et la modération de contenu ?
4. Sur quelles approches, méthodologies et recherches pourrions-nous nous appuyer pour garantir que les dimensions de genre de la modération de contenu soient adéquatement prises en compte dans les politiques et processus relatifs aux entreprises et aux droits humains ? Quel type de partenariats et d'alliances serait le plus efficace ?

POINTS À RETENIR SUR LE THÈME DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE

1. Pour garantir que les innovations technologiques tiennent compte de la dimension de genre, il est important de mettre en place un contrôle et un audit indépendants, et notamment de faire participer les femmes à l'élaboration des politiques.

2. La consultation de groupes de défense de l'égalité de genre issus de différentes communautés sur la manière dont ils ont pu obtenir des avancées sur des sujets spécifiques peut être déterminante pour garantir l'inclusion adéquate des considérations liées aux genres. L'implication de parties prenantes multiples ne doit pas être extractive ou performative par rapport aux personnes concernées et il faut disposer d'une quantité plus importante de données pour pouvoir véritablement évaluer l'impact des technologies sur le genre.

3. Il faut pousser les acteurs économiques à prendre en compte le genre dans les processus de développement de la technologie et de l'IA et à adopter des mesures positives, plutôt qu'en réaction à des scandales. En outre, il convient d'accorder une plus grande attention aux questions de vie privée et de sécurité, en mettant l'accent sur les droits des femmes en ligne.

4. Il est important que les acteurs économiques comprennent qu'il est dans leur intérêt de contribuer à l'autonomisation des femmes, qui représentent une grande partie de leur base d'utilisateurs potentiels, et que s'ils développaient des produits axés sur les femmes, ils marcheraient probablement bien.

5. Diverses structures de mentorat pour les femmes pourraient contribuer à assurer une représentation adéquate, ce qui est essentiel pour garantir que les politiques mises en place relatives à la technologie tiennent compte de la dimension de genre et mettent les questions de genre au premier plan. Cela implique notamment que les contributions existantes des femmes dans ce domaine soient reconnues.

6. La sensibilisation aux possibilités offertes par les technologies pour réduire la fracture numérique et aux questions liées au genre (telles que la violence) est essentielle pour faciliter des mesures politiques pertinentes.

7. La culture numérique et la formation à la sécurité numérique sont essentielles pour garantir la présence d'un plus grand nombre de femmes sur Internet.

8. Dans le secteur public comme dans le secteur privé, il est important de travailler avec les jeunes générations pour encourager l'enseignement aux femmes des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques, construire des mouvements et renforcer l'autonomisation des femmes.

9. Les entreprises, les OSC et les États peuvent améliorer la coordination afin de garantir que les plateformes utilisent des normes respectueuses des droits de manière cohérente, y compris en élaborant des rapports et en faisant preuve de transparence sur la mise en œuvre des lignes directrices communautaires.

10. Les plateformes en ligne doivent davantage tenir compte du contexte local, notamment en faisant appel à des modérateurs qui parlent les langues locales, en facilitant l'implication des parties prenantes auprès des groupes locaux, y compris les organisations de défense des droits des femmes, et en traitant les utilisateurs africains avec respect.

4 LES PLANS D'ACTION NATIONAUX RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS

4.1 L'AFRIQUE

Sur le thème de l'intégration de la dimension de genre dans les processus relatifs aux PAN en Afrique, le groupe a discuté de la question de savoir s'il fallait intégrer le genre dans l'ensemble du PAN ou si une partie devait être entièrement consacrée au genre. Les participants s'accordent sur le fait que, puisque le genre n'est pas une question à part mais imprègne les attitudes et les pratiques au niveau de tous les aspects de la société, il est préférable d'intégrer le genre dans l'ensemble du PAN, en analysant correctement les dimensions de genre de tous les sujets individuels abordés. La nécessité d'aborder la question du genre de manière plus délibérée a également été soulignée. Cela pourrait se faire, par exemple, en exigeant plus explicitement une analyse fondée sur le genre dans les termes de référence du PAN et dans les produits livrés par

les personnes qui dirigent le processus d'élaboration du PAN. De même, le fait que l'étude de base identifie les questions liées au genre crée un précédent important pour l'inclusion ultérieure de ces questions dans le PAN. L'importance d'une consultation ciblant différents groupes de femmes a été soulignée - notamment

QUESTIONS À DÉBATTRE SUR LES PAN – FOCUS SUR L'AFRIQUE :

1. Présentations

- o Comment avez-vous personnellement participé à l'intégration de la dimension de genre dans les processus relatifs au PAN ?
- o Quel est votre intérêt dans ce domaine ?

2. L'intégration du genre dans les PAN

- o Quelles stratégies ont été efficaces pour intégrer la dimension de genre dans les processus relatifs aux PAN ?
- o Quelle est, selon vous, l'approche idéale pour intégrer la dimension de genre dans les processus relatifs aux PAN ?

3. Défis

- o Quels ont été les principaux défis ?
- o Comment avez-vous pu les traiter ?
- o Comment pourrait-on les traiter ?

4. Prochaines étapes :

- o Quels sont les points clés pour l'avenir ?
- o Quels sont les points clés concernant de futurs processus relatifs aux PAN ?
- o Pour l'avenir, quels sont les points clés concernant la mise en œuvre afin de renforcer le genre dans les processus et le contenu des PAN

les travailleuses, les propriétaires d'entreprises et les membres des communautés, les femmes appartenant à des minorités autochtones et à d'autres minorités et communautés marginalisées, les femmes propriétaires foncières et celles qui ne possèdent pas de terres, les migrantes, etc., ainsi que la nécessité d'appliquer une optique intersectionnelle aux différents aspects et questions qui ressortent des consultations. Pour être un succès, les consultations doivent non seulement garantir une diversité au niveau de la participation des groupes, mais également recueillir les préoccupations et les solutions possibles proposées par les différents groupes. Il est préférable que les consultations prennent la forme d'un processus continu plutôt que ponctuel, permettant ainsi d'intégrer des changements tout au long du processus d'élaboration du PAN. Les consultations devraient également être structurées selon un format qui tienne compte des capacités variées des différents groupes ; et inclure des opportunités de renforcement des capacités, adaptées aux besoins respectifs des groupes en matière de capacités. Même en déployant tous les efforts possibles, il n'est pas garanti qu'une consultation approfondie permettra d'obtenir les informations souhaitées. Les participants ont donc suggéré de consulter des experts sur le genre et d'autres groupes de la société civile ayant une expérience de l'intégration du genre dans les politiques publiques et ceux qui travaillent directement avec les femmes à différents niveaux, dès la base. Ces groupes peuvent apporter une contribution inestimable permettant d'affiner et d'approfondir la compréhension des impacts liés au genre.

En termes de défis, trois points essentiels sont ressortis de la discussion. Premièrement, l'importance de disposer de ressources adéquates, tant en temps qu'en argent, ce qui a des implications cruciales en termes de portée et de profondeur des consultations et des recherches, y compris en ce qui concerne les dimensions de genre. Deuxièmement, les défis associés au maintien d'un équilibre entre les différents intérêts émergents au cours du processus relatif aux PAN ont été relevés. Par exemple, en raison de voix et d'intérêts concurrents, les différentes manifestations de la vulnérabilité liée au genre au sein des groupes ne sont pas toujours observées. Troisièmement, la disponibilité de données fiables a été signalée, à savoir la nécessité de disposer de données sur le genre pertinentes au regard des différents domaines thématiques pour l'élaboration du PAN.

Sur la question des points clés pour renforcer le genre dans les processus et le contenu des PAN, il a été signalé que l'accent devait être mis sur la phase de mise en œuvre. Le PAN n'étant pas directement applicable, un plan de mise en œuvre est nécessaire. En outre, cela aide à décomposer les déclarations politiques de haut niveau en mesures et indicateurs spécifiques pouvant être mis en œuvre, facilitant les demandes des OSC et des communautés en termes de responsabilisation. Il est donc nécessaire de veiller à ce que les considérations de genre soient clairement incluses au stade de la mise en œuvre du PAN. De même, il est important de diffuser efficacement et en temps utile le PAN à toutes les parties prenantes. Une action de sensibilisation continue sur les questions de genre en matière d'entreprises et de droits humains et concernant d'autres cadres relatifs aux droits humains peut soutenir cette démarche. Un niveau minimum de sensibilisation est une condition préalable à l'action des populations concernées. Les participants ont également souligné la nécessité de renforcer les capacités en matière de genre des débiteurs d'obliga-

tions, tant dans la sphère publique que privée. En outre, la nécessité d'encourager la collaboration entre différentes parties prenantes comme moyen d'assurer une utilisation efficace et efficiente des ressources et de l'expertise, y compris en matière de genre, a été évoquée. Comme condition préalable, il a été noté qu'il était essentiel de fournir aux parties prenantes et titulaires de droits qui en ont besoin un soutien technique à l'intégration de la dimension de genre.

4.2. L'AMÉRIQUE LATINE ET LES CARAÏBES

Sur la question des stratégies efficaces pour l'intégration de la dimension de genre dans les processus relatifs aux PAN, tous les participants ont souligné la pertinence de la participation de la société civile, y compris des femmes. Plusieurs participants ont également souligné la nécessité d'inclure les personnes LGBTI+ dans le processus. L'expérience pratique des processus des PAN dans la région a révélé deux façons d'intégrer la dimension de genre : (1) l'inclusion d'un chapitre ou d'une partie spécifique axé sur les questions liées au genre et/ou (2) la prise en considération de la dimension de genre dans toutes les activités, objectifs et indicateurs du PAN. Les participants ont recommandé cette dernière option au titre de bonne pratique pour l'intégration de la dimension de genre dans les PAN. Il a également été relevé qu'il était pertinent de prendre en considération l'intersectionnalité entre le genre et d'autres perspectives,

en particulier concernant l'origine ethnique et le handicap. Plusieurs stratégies appliquées dans la région pour intégrer la dimension de genre dans les processus des PAN ont été partagées. Par exemple, la promotion et la garantie de la participation des femmes et des organisations LGBTI+ dans le processus de formulation des PAN. L'implication des femmes et des organisations LGBTI+ au cours de l'élaboration des études de base, afin d'identifier les impacts différenciés sur leurs droits dans le con-

QUESTIONS À DÉBATTRE SUR LES PAN – FOCUS SUR L'AMÉRIQUE LATINE ET LES CARAÏBES :

1. Présentations

- o Comment avez-vous personnellement participé à l'intégration de la dimension de genre dans les processus relatifs au PAN ?
- o Quel est votre intérêt dans ce domaine ?

2. L'intégration du genre dans les PAN

- o Quelles stratégies ont été efficaces pour intégrer la dimension de genre dans les processus relatifs aux PAN ?
- o Quelle est, selon vous, l'approche idéale pour intégrer la dimension de genre dans les processus relatifs aux PAN ?

3. Défis

- o Quels ont été les principaux défis ?
- o Comment avez-vous pu les traiter ?
- o Comment pourrait-on les traiter ?

4. Prochaines étapes :

- o Quels sont les points clés pour l'avenir ?
- o Quels sont les points clés concernant de futurs processus relatifs aux PAN ?
- o Pour l'avenir, quels sont les points clés concernant la mise en œuvre afin de renforcer le genre dans les processus et le contenu des PAN ?

texte des activités des entreprises a également été notée. Ainsi que la promotion d'une perspective de genre auprès des fonctionnaires et d'autres acteurs publics impliqués dans les processus des PAN.

Lors de la discussion sur les défis, plusieurs points ont été soulevés. Tout d'abord, il a été souligné qu'une participation large à l'élaboration du PAN exige du temps et des ressources financières et que les gouvernements n'ont généralement assez ni de l'un et ni de l'autre lors du processus. Chaque acteur, y compris l'État, a besoin de temps pour comprendre ce que signifie le genre dans le contexte du PAN et quelle serait la meilleure façon de l'intégrer. Deuxièmement, les politiques publiques en Amérique latine étaient auparavant liées à un gouvernement, et avec les changements des acteurs politiques viennent les changements de politique, ce qui soulève la question de savoir comment faire du PAN une politique d'État. Un troisième point concernait l'équilibre au sein du processus de participation. Participer, ce n'est pas seulement la possibilité d'être dans la pièce. Il faut des ressources et des connaissances suffisantes pour être efficace, ce qui signifie que tous les acteurs - État, entreprises et société civile - doivent disposer de connaissances préalables dans le domaine des entreprises et des droits humains et celui du genre. Si tel n'est pas le cas, le processus devrait permettre de renforcer les capacités dans ces domaines afin de faciliter l'intégration effective des perspectives de genre dans ce cadre.

Concernant les prochaines étapes, les participants ont souligné la nécessité de rendre les acteurs économiques plus sensibles aux impacts sur les droits humains, y compris aux dimensions de genre de ces impacts. Il a également été noté qu'il fallait adopter des mesures efficaces pour garantir l'inclusion des personnes LGBTI+ dans le processus relatif au PAN. De même que l'adoption d'une approche fondée sur le genre dans le PAN qui englobe des références et des indicateurs, en tenant compte de l'intersectionnalité. Les modèles culturels concernant le genre peuvent être déconstruits au moyen de l'éducation dans le cadre d'un processus de PAN. Enfin, le renforcement de l'articulation entre les droits humains et les objectifs de développement durable (ODD) a été présenté comme une opportunité d'intégrer les perspectives de genre dans les PAN, par exemple en faisant comprendre aux acteurs économiques que les Principes directeurs fournissent un cadre essentiel pour le respect des droits humains dans le contexte des ODD.

4.3. L'ASIE

En ce qui concerne la première question sur les stratégies efficaces d'intégration de la dimension de genre dans les processus relatifs aux PAN, les points soulevés par les participants se sont concentrés sur la nécessité d'adopter une approche holistique. Par exemple, le genre doit être intégré au sein de chacun des trois piliers du PAN de manière transversale, au lieu d'être présenté comme un « ajout ». Un élément connexe a été soulevé concernant davantage le processus d'élaboration du PAN, les participants ayant relevé l'importance de la participation d'experts sur les questions de genre et de défenseuses des droits des femmes au comité de rédaction et aux consultations. Afin d'éviter que la prise en compte du genre ne se limite à cocher des cases, les femmes doivent avoir un siège à la table et la possibilité

de faire entendre leur voix. L'importance de la diversité au niveau de la participation a également été soulignée. En outre, il a été noté que l'évaluation de base et le PAN doivent être examinés à partir d'une perspective de genre au regard de la portée des sujets traités. Par exemple, en Asie, l'économie de l'information et la chaîne d'approvisionnement étendue, ainsi que les questions de genre qui s'y rattachent, ont été signalées comme centrales. En adoptant une approche fondée sur le genre, il est essentiel de tenir compte du contexte culturel concerné pour garantir l'élaboration de PAN qui abordent les questions saillantes et peuvent être mis en œuvre efficacement.

En termes de défis, les préjugés liés au genre dans les consultations ont constitué un point central des discussions. Les participants ont souligné, par exemple, que dans des

contextes nationaux où il est plus courant pour les hommes de participer aux processus de consultation formels, il peut être difficile de s'assurer que les femmes sont correctement incluses et représentées dans les processus relatifs aux PAN. Le deuxième défi relevé concerne le fait qu'un processus relatif au PAN peut être perçu comme trop critique à l'égard de la loi et de l'État, lorsqu'il met en évidence des inégalités de genre persistantes et structurelles. En ce qui concerne les acteurs économiques, les disparités persistantes concernant la représentation des femmes au sein des conseils d'administration et aux postes de direction, ainsi que la perception répandue selon laquelle les entreprises n'ont pas besoin d'aborder la question des entreprises et des droits humains parce qu'elles ont mis en place un système de responsabilité sociale des entreprises (RSE), ont été perçues comme des défis pour avancer à une plus grande intégration du genre et des droits des femmes dans les processus et le contenu des PAN. Le rôle des médias dans la reconnaissance et la problématisation des inégalités de genre a été souligné.

En ce qui concerne les prochaines étapes, la discussion s'est concentrée sur le fossé perçu entre la question des « entreprises et les droits humains » et celle du « genre », qui semblent parfois exister de manière parallèle. Pour intégrer efficacement

QUESTIONS À DÉBATTRE SUR LES PAN – FOCUS SUR L'ASIE :

1. Présentations

- o Comment avez-vous personnellement participé à l'intégration de la dimension de genre dans les processus relatifs au PAN ?
- o Quel est votre intérêt dans ce domaine ?

2. L'intégration du genre dans les PAN

- o Quelles stratégies ont été efficaces pour intégrer la dimension de genre dans les processus relatifs aux PAN ?
- o Quelle est, selon vous, l'approche idéale pour intégrer la dimension de genre dans les processus relatifs aux PAN ?

3. Défis

- o Quels ont été les principaux défis ?
- o Comment avez-vous pu les traiter ?
- o Comment pourrait-on les traiter ?

4. Prochaines étapes :

- o Quels sont les points clés pour l'avenir ?
- o Quels sont les points clés concernant de futurs processus relatifs aux PAN ?
- o Pour l'avenir, quels sont les points clés concernant la mise en œuvre afin de renforcer le genre dans les processus et le contenu des PAN ?

le genre dans les PAN, il a été souligné que les processus relatifs aux PAN pourraient contribuer à créer une pollinisation croisée plus importante entre les deux domaines, notamment par le renforcement des capacités. La reconnaissance des synergies entre le cadre relatif aux entreprises et aux droits humains et celui relatif aux ODD pourrait également être utile à cet égard. L'importance de faire bon usage de la mise en réseau et des partenariats dans les processus relatifs aux PAN a également été perçue comme essentielle pour favoriser une plus forte intégration de la dimension de genre. Tout comme le rôle du monde universitaire et des médias, les participants ayant souligné les opportunités d'une plus grande implication de ces parties dans les processus relatifs aux PAN afin d'éclairer les questions de genre.

4.4. L'EUROPE

Concernant la question des stratégies efficaces d'intégration de la dimension de genre dans les processus relatifs aux PAN, les participants ont discuté de plusieurs points. En particulier, il a été indiqué que l'intégration du genre a deux dimensions : une dimension de fond, en termes de types de sujets abordés par le PAN ; et une dimension procédurale, en considérant la manière dont les femmes et les groupes vulnérables sont inclus dans les processus de consultation et de participation. En ce qui concerne l'élément de fond, les participants ont souligné l'importance d'inclure des exemples concrets de la manière dont l'attention portée à l'égalité des genres devrait être actualisée par les acteurs étatiques et les entreprises ainsi que les mesures correspondantes. En outre, la question du genre devrait être intégrée de manière plus holistique, au lieu de constituer un document ou un domaine d'étude séparé.

QUESTIONS À DÉBATTRE SUR LES PAN - FOCUS SUR L'EUROPE :

1. Présentations

- o Comment avez-vous personnellement participé à l'intégration de la dimension de genre dans les processus relatifs au PAN ?
- o Quel est votre intérêt dans ce domaine ?

2. Intégrer la dimension de genre dans les PAN

- o Quelles stratégies ont été efficaces pour intégrer la dimension de genre dans les processus relatifs au PAN ?
- o Quels ont été les principaux défis ?
- o Comment avez-vous pu les gérer ?

3. Mécanismes de suivi et d'évaluation

- o Quelles stratégies/mécanismes ont été efficaces pour assurer le suivi et l'évaluation dans le cadre des processus relatifs au PAN ?

4. Plan d'action de l'UE

- o Selon vous, comment cela devrait-il se présenter ?

5. Prochaines étapes :

- o Quels sont les points clés pour l'avenir ?
- o Quels sont les points clés concernant les futurs processus relatifs au PAN ?
- o Pour l'avenir, quels sont les points clés en matière de mise en œuvre visant à renforcer la prise en compte de la dimension de genre dans les processus et le contenu des PAN ?

En matière de processus, les participants ont noté qu'une approche fondée sur le genre peut également faciliter la prise de contact avec d'autres groupes vulnérables et aider à mieux saisir les types d'atteintes aux droits humains liées aux entreprises auxquelles sont confrontés les différents groupes. L'apport des groupes de mobilisation multipartites a été souligné, et notamment l'importance d'impliquer dans le processus relatif au PAN les organisations spécialisées sur les questions de genre et les ministères ayant des responsabilités en la matière.

En ce qui concerne les défis à relever, l'absence évidente de thèmes relatifs au genre dans la plupart des PAN de la région a été remarquée. Lorsque l'égalité de genre est mentionnée, cela se fait généralement sans mesures concrètes correspondantes sur la manière dont l'intégration de la dimension de genre peut être réalisée en matière d'entreprises et de droits humains. Par ailleurs, il semble y avoir un manque évident d'analyse fondée sur le genre sur des sujets pertinents, tels que les mesures d'austérité. Parmi les autres défis identifiés figure la question de la coordination et de l'harmonisation des différents types de plans d'action permettant de garantir qu'une approche cohérente de l'égalité de genre dans le domaine des entreprises et des droits humains est proposée et mise en œuvre. La nécessité de prioriser différentes mesures liées au genre compte tenu des ressources limitées constitue un défi supplémentaire, en particulier dans le contexte actuel de la Covid-19. Les capacités limitées en matière de genre parmi les personnes chargées de l'élaboration et de la mise en œuvre des PAN ont été notées, ainsi que la nécessité de veiller à ce que la dimension de genre soit intégrée dans les cadres de suivi.

En réfléchissant aux points clés pour l'avenir, les participants ont discuté de plusieurs éléments. Premièrement, la participation accrue de représentants spécialisés en matière de genre dans le cadre des processus relatifs au PAN, y compris la nécessité d'adopter une approche intersectionnelle ; par exemple, il a été suggéré d'impliquer les ministères chargés des questions liées au genre dans le processus relatif au PAN ou de créer des points focaux sur le genre. De même, il a été question d'accorder une plus grande attention à l'intégration de la dimension de genre dans les budgets ainsi qu'aux voies de recours contre les violences sexuelles et basées sur le genre. Il est possible d'inclure des recommandations et des points d'action plus spécifiques sur le genre dans les PAN, de préférence assortis de buts et d'objectifs mesurables, qui peuvent ensuite faire partie du cadre de mise en œuvre et responsabilisation pour l'application du PAN. Pour renforcer encore la responsabilisation, un contrôle indépendant, avec l'allocation de temps et des ressources financières à cet effet, éventuellement par le biais d'un modèle multipartite, pourrait aider à assurer le suivi des mesures relatives au genre. La nécessité de renforcer les capacités en matière de genre est transversale, afin de garantir que les débiteurs d'obligations dans le cadre des PAN possèdent les connaissances requises pour intégrer efficacement la dimension de genre dans les processus et le contenu des PAN. L'examen par les pairs des PAN dans la région a été présenté comme une occasion supplémentaire de mettre en évidence les écarts et opportunités relatifs au genre lors de la mise en œuvre. Enfin, lorsque les PAN disposent de mesures visant à s'acquitter d'obligations contraignantes, telles que la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits humains, il a été suggéré que les dimensions de genre soient dûment prises en compte et reflétées dans ces mesures.

POINTS À RETENIR SUR LE THÈME DES PLANS D' ACTIONS NATIONAUX

1. Afin de garantir une approche holistique, il est important que la question du genre soit intégrée de manière significative dans l'ensemble du PAN, y compris dans les trois piliers, plutôt que d'être présentée exclusivement dans une partie distincte sur le genre.
2. En adoptant une approche fondée sur le genre, il est essentiel de tenir compte du contexte culturel pour garantir l'élaboration de PAN qui abordent les questions saillantes et peuvent être mis en œuvre efficacement.
3. L'intégration de la dimension de genre dans les processus relatifs aux PAN peut être favorisée en exigeant plus explicitement une analyse fondée sur le genre dans les documents et passerelles essentiels, tels que les études de base précédant les PAN, les termes de référence pour l'élaboration des PAN et les divers produits intermédiaires générés dans le cadre de la préparation du PAN.
4. Les consultations sur les PAN offrent d'importantes occasions d'entendre les voix de divers groupes de femmes et de répondre aux questions qu'elles soulèvent - notamment des travailleuses, des propriétaires d'entreprises et des membres des communautés ; les femmes appartenant à des minorités autochtones et à d'autres minorités et communautés marginalisées ; les femmes qui possèdent des terres et celles qui n'en possèdent pas, les migrantes, etc. Il est préférable que les consultations soient menées de manière continue plutôt que ponctuelle.
5. Outre la consultation directe des femmes, la consultation d'experts en matière de genre et d'autres groupes de la société civile ayant une expérience de l'intégration de la dimension de genre dans les politiques publiques et ceux qui travaillent directement avec les femmes peut contribuer à garantir que les questions pertinentes liées au genre sont abordées et traitées de manière adéquate dans les PAN.
6. Il est important de garantir des ressources financières et en temps suffisantes pour impliquer les femmes et rechercher des perspectives de genre.
7. L'utilisation dans le PAN de données fiables et pertinentes pour les questions de genre peut aider à définir les buts et objectifs pertinents.
8. La phase de mise en œuvre est cruciale et il est nécessaire de veiller à ce que les aspects liés au genre soient clairement intégrés à ce stade, notamment par le biais de points d'action et d'objectifs concrets et mesurables ; ainsi qu'à la prise en compte du genre dans le cadre des mesures obligatoires proposées, par exemple la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits humains.
9. Il est nécessaire de renforcer les capacités des débiteurs d'obligations en matière d'intégration de la dimension de genre, dans les sphères tant publiques que privées, notamment en impliquant les ministères chargés de la question du genre ou les points focaux sur le genre dans les processus relatifs au PAN.

10. Il est nécessaire d'encourager la collaboration entre les différentes parties prenantes afin de garantir une utilisation effective et efficace des ressources et de l'expertise, y compris en matière de genre, par le biais de réseaux et de partenariats. Un soutien technique à l'intégration de la dimension de genre devrait être fourni aux parties prenantes et aux titulaires de droits qui en ont besoin.

5. LA THÉORIE FÉMINISTE ET LES CADRES RELATIFS AUX ENTREPRISES ET AUX DROITS HUMAINS

5.1. POSITIONNER L'AUTONOMISATION DES FEMMES EN MATIÈRE D'ENTREPRISES ET DE DROITS HUMAINS

Les sujets de discussion ont été variés et les échanges ont été fluides, la plus grande partie du temps ayant été consacrée aux deux premiers points de l'ordre du jour, qui ont été discutés en parallèle. Les participants ont manifesté un intérêt pour la question de l'autonomisation des femmes dans le secteur agricole et dans le domaine du capital-risque où les femmes sont moins nombreuses dans la main-d'œuvre. Ils ont discuté comment le concept de genre est ancré dans les rapports de force sociaux et du fait que les débats doivent aborder le patriarcat comme une forme d'oppression plutôt qu'utiliser une approche apolitique fondée sur le concept de l'autonomisation des femmes. Ils ont cité des recherches qui ont montré que les initiatives existantes qui sont le plus souvent promues au sein des structures d'entreprise existantes comprennent (1) les pratiques des entreprises ; et (2) les programmes de responsabilité des entreprises visant à promouvoir les femmes. Un participant a ajouté que les stratégies les plus efficaces - les approches axées sur les quotas - n'ont pas toujours été bien accueillies et que, si les chefs d'entreprise réagissent bien aux informations établissant un lien entre l'autonomisation des femmes et la productivité, il est dangereux de devoir présenter un argument commercial en faveur de l'autonomisation des femmes. Toutefois, un participant a déclaré que dans les sociétés religieuses et patriarcales, les arguments économiques en faveur de l'autonomisation des femmes peuvent être considérés comme particulièrement convaincants.

Les participants ont noté que dans certains cas, la forme sociale peut et doit être remise en question, en citant le succès de l'écologie politique féministe, et ont ajouté

que l'approche de la diversité et de l'inclusion cherche à travailler dans les limites de la forme sociale et à faire comprendre la valeur de la diversité en général. Un participant s'est opposé à l'approche plus large de la diversité et de l'inclusion, faisant valoir que les femmes font partie d'un groupe matériellement différent des autres groupes et ont besoin de l'infrastructure en place pour progresser, notant en particulier les problèmes d'infrastructure liés à la disparité des responsabilités non rémunérées en matière de soin et à la discrimination dans l'accès aux ressources financières et autres ressources économiques, y compris la terre. Les participants sont convenus qu'il est important de travailler à la fois avec les femmes et les hommes sur la question de l'autonomisation des femmes, que l'intersectionnalité est essentielle et qu'il est nécessaire de comprendre

la problématique et d'entreprendre un exercice de théorie du changement pour déterminer comment parvenir au résultat souhaité. Il est donc nécessaire de mettre en place un outil adapté au changement escompté.

La discussion a ensuite porté sur le sujet d'un salaire vital et de la parité salariale et les participants sont convenus que les entreprises doivent s'efforcer d'atteindre ces objectifs en toute transparence. Un participant a estimé que seule une minorité d'entreprises semble travailler sur ce sujet, bien qu'il doive être considéré comme une norme imposée par le droit international du travail et les traités internationaux relatifs aux droits humains, et que les Principes directeurs des Nations unies devraient être considérés comme une obligation appuyée par le droit international relatif aux droits humains.

Certains défis ont toutefois été relevés. Les participants ont souligné que le mouvement en faveur de l'autonomisation des femmes se concentre actuellement sur ce qui manque aux femmes, plutôt que sur ce dont elles disposent, et qu'il est nécessaire de mieux reconnaître la capacité d'action des femmes ainsi que les approches transformatives, plutôt que de chercher à faire entrer les femmes dans les structures de pouvoir socio-économiques inégales existantes. Ils ont ajouté que l'approche actuelle peut conduire à une ségrégation en fonction du sexe au sein de

QUESTIONS À DÉBATTRE SUR L'AUTONOMISATION DES FEMMES EN MATIÈRE D'ENTREPRISES ET DE DROITS HUMAINS :

1. Présentations – comment avez-vous personnellement travaillé à l'autonomisation des femmes en matière d'entreprises et de droits humains ?
2. Quelles ont été les stratégies / approches efficaces liées à l'application d'une perspective d'autonomisation des femmes dans le cadre de votre travail ?
3. Quels sont les principaux défis et critiques de l'approche axée sur l'autonomisation des femmes, et comment peuvent-ils utilement influencer la pratique ?
4. Quels sont les points clés pour l'avenir - comment les discours / pratiques / critiques relatifs à l'autonomisation des femmes peuvent-ils contribuer à renforcer l'intégration du genre en matière d'entreprises et de droits de humains ?

la main-d'œuvre et à l'incapacité de reconnaître que le sexisme est un problème plus large au sein des communautés. Les participants du secteur des entreprises ont cité des programmes axés sur l'autonomisation des femmes au sein de leur chaîne entrepreneuriale et de valeur (par exemple, des campagnes publicitaires) et ceux qui visent la communauté au sens large (par exemple, le harcèlement de rue) pour souligner la nécessité de déployer des efforts différents en fonction du public cible. Les participants sont convenus qu'il est important de montrer que la question de l'autonomisation des femmes concerne différentes parties prenantes.

Un participant a remarqué que la prochaine révolution industrielle présente à la fois des défis et des opportunités pour les femmes. Il a été noté que la pandémie de Covid-19 a également engendré les deux phénomènes, avec une augmentation du nombre de femmes pouvant travailler et assister à des réunions en raison de leur passage en ligne, mais aussi des responsabilités accrues en matière de soin, qui ont par exemple entraîné une diminution du nombre de publications des femmes universitaires ainsi que de nombreuses pertes d'emploi dans les secteurs économiques dominés par les femmes. Parmi les autres possibilités et les prochaines étapes envisagées, citons : la mise en place d'un revenu de base universel ; une plus grande sensibilisation à la discrimination à l'égard des femmes ; une réévaluation de la forme sociale en adoptant une approche transformative en matière de genre ; et le passage du régime du volontariat à un régime d'obligation pour les entreprises. S'exprimant sur ce dernier point, les participants ont noté la distinction entre l'obligation d'une entreprise de « ne pas nuire » et la volonté de faire du bien, telle qu'elle est inscrite dans les Principes directeurs. Les participants sont convenus qu'il est nécessaire de mettre davantage l'accent sur l'intégration de la dimension de genre dans le cadre des Principes directeurs, déplorant que très peu de plans d'action d'entreprises élaborés en vertu des Principes directeurs incluent de tels éléments, et saluant les Orientations en matière de genre appliquées aux Principes directeurs publiées par le groupe de travail des Nations unies.

5.2. LES ORIENTATIONS EN MATIÈRE DE GENRE DU GROUPE DE TRAVAIL ET LES PRINCIPES DIRECTEURS 10+

Concernant l'utilité des Orientations en matière de genre du Groupe de travail des Nations unies, les participants ont noté qu'un des principaux avantages est qu'elles mettent en question la cécité qui existait auparavant au sujet du genre dans la mise en œuvre des Principes directeurs. Par exemple, les Orientations en matière de genre indiquent clairement que les violences sexuelles et basées sur le genre constituent un problème clé dans tous les secteurs d'activité, dans toutes les régions du monde et dans tous les volets du domaine des entreprises et des droits humains, et n'est pas un sujet isolé propre, par exemple, aux zones de conflit. Ce point a été renforcé par la Convention no 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail qui, par coïncidence, a été adoptée au même moment que la publication des Orientations en matière de genre et qui établit pour la première fois une norme destinée aux entreprises en la matière. En outre, il a été souligné que

les illustrations figurant dans les Orientations en matière de genre fournissent des indications pratiques utiles sur la manière de mieux intégrer le genre dans chacun des trois piliers des Principes directeurs. En particulier, l'appel sans équivoque en faveur de l'évaluation de l'impact sur le genre en tant qu'élément essentiel de la diligence raisonnable en matière de droits humains fournit aux praticiens une base d'action solide, les participants partageant des exemples concrets de cas où ils ont déjà mis en œuvre cette exigence dans les outils de diligence raisonnable utilisés. Les participants ont également noté qu'un des aspects essentiels soulevé par les Orientations en matière de genre

QUESTIONS À DÉBATTRE SUR LES ORIENTATIONS EN MATIÈRE DE GENRE DU GROUPE DE TRAVAIL ET LES PRINCIPES DIRECTEURS 10+ :

1. Présentations – comment avez-vous personnellement travaillé avec les Orientations en matière de genre du Groupe de travail et les Principes directeurs 10+ ?
2. En quoi l'utilisation des Orientations en matière de genre du Groupe de travail a-t-elle été utile ?
3. Quels sont les principaux défis qui restent à relever pour la mise en œuvre des Orientations en matière de genre du Groupe de travail ?
4. Comment le processus relatif aux Principes directeurs 10+ pourrait-il contribuer à répondre à ces défis ?

a été de clarifier et de réitérer que la non-discrimination et l'égalité des genres doivent être comprises comme exigeant une égalité de genre réelle, impliquant l'utilisation proactive de l'influence et de mesures spéciales pour atteindre l'égalité des genres dans le domaine des entreprises et des droits humains, plutôt que de se limiter à une compréhension plus étroite de la non-discrimination axée sur l'égalité formelle et la non-intervention. Un participant a utilement résumé ces sentiments en suggérant qu'au lieu de percevoir les Orientations en matière de genre comme des « orientations », elles pourraient être considérées comme les Principes directeurs des Nations unies 2.0, avec pour conséquence que le genre doit être un élément inhérent à toute mise en œuvre des Principes directeurs.

Toutefois, plusieurs défis ont également été relevés. En particulier, le fait que les Orientations en matière de genre ne sont pas largement connues et que, dans de nombreuses situations et organisations, on s'appuie le plus souvent sur des cadres tels que les Principes directeurs, les ODD et l'autonomisation des femmes, bien que ceux-ci ne soient pas suffisamment liés aux Orientations en matière de genre. Selon les participants, cela reflète le fossé qui subsiste entre le domaine du « genre » et celui des entreprises et des droits humains. Si les références à l'intersectionnalité dans les Orientations ont été bien accueillies par les participants, la compréhension et l'application pratique du concept d'intersectionnalité restent limitées chez de nombreuses parties prenantes en matière d'entreprises et de droits humains. Des défis pratiques ont également été pointés, tels que la manière de : collecter des données relatives à la diversité sur le lieu de travail tout en respectant la vie privée ; s'attaquer aux inégalités systémiques ; institutionnaliser la dimension de genre dans

les entreprises au-delà du domaine des ressources humaines ; et garantir une plus grande cohérence dans les approches étatiques en matière de genre (par exemple, lorsque la dimension du genre est intégrée dans la politique étrangère et en même temps n'est pas prise en compte dans les politiques et cadres régissant la responsabilité des entreprises pour les incidences négatives sur le genre de leurs activités à l'étranger). Un autre élément de discussion a porté sur la participation des femmes et des organisations de femmes aux processus relatifs aux entreprises et aux droits humains, tels que les négociations en vue d'un traité contraignant, et sur la nécessité d'intégrer la dimension de genre dans les divers thèmes et processus relatifs aux entreprises et aux droits humains, plutôt que d'en faire une discussion séparée et autonome.

Sur la base de ces expériences, la session s'est terminée par une réflexion sur certaines des possibilités à venir. Du côté des États, il a été souligné que l'on pourrait utiliser davantage les données existantes sur le genre (par exemple, la CEDAW, le groupe de travail du HCDH sur la discrimination à l'égard des femmes et les rapports relatifs à l'ODD 5) pour alimenter les initiatives du premier pilier. On pourrait faire davantage, à la fois en utilisant les données disponibles mais aussi en cherchant à produire des données sur les 54 indicateurs spécifiques au genre des ODD, pour l'ensemble des 17 ODD, et pas seulement dans le cadre de l'ODD 5. L'élan en faveur d'une attention accrue portée à la violence sexuelle et basée sur le genre généré par la Covid-19 pourrait également être exploité pour éclairer les travaux et les cadres futurs relatifs aux entreprises et aux droits humains. Afin d'œuvrer à une plus grande intégration et synergie entre les efforts en matière de genre et ceux dans le domaine des entreprises et des droits humains, une collaboration et un engagement accrus entre le terrain de la pratique et le monde de la recherche universitaire pourraient être encouragés, par exemple en s'appuyant sur les travaux des fondations dans le domaine du genre, en s'inspirant de la théorie du genre dans l'élaboration de cadres et de pratiques de diligence raisonnable en matière de droits humains, ou en générant des initiatives conjointes entre la recherche et la pratique sur le genre en matière d'entreprises et de droits humains qui peuvent servir le double objectif d'accroître l'attention portée au genre dans la pratique relative à la question des entreprises et les droits humains, ainsi que dans le domaine de la recherche. Les participants ont également souligné les possibilités de participation à plusieurs processus de révision des normes contemporains, par exemple, la mise à jour du cadre des Communications sur le progrès (COP) et les Orientations pour élaborer des rapports sur les Principes sur l'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles reporting guidance) du Pacte mondial des Nations unies (présentant des possibilités d'aligner les indicateurs sur le genre et ceux des Principes directeurs), ainsi que la révision des normes d'élaboration de la GRI. La participation aux efforts visant à aborder les droits des personnes LGBTI+ a été considérée comme une opportunité, notamment pour mieux comprendre l'évolution du concept d'intersectionnalité. En ce qui concerne les acteurs économiques, les participants ont souligné que ceux qui ont des objectifs ambitieux en matière de genre sont souvent ceux qui avancent le plus rapidement sur d'autres aspects de l'intégration du genre dans le processus de diligence raisonnable sur les droits humains. Ainsi, la définition d'objectifs ambitieux en matière de genre représente une opportunité majeure pour les entreprises de développer leur approche du genre de manière plus large. Enfin,

l'intensification des efforts visant à établir des passerelles entre les ODD et les Principes directeurs a été considérée comme une occasion clé pour renforcer à l'avenir l'action sur le genre dans le domaine des entreprises et des droits humains.

5.3. THÉORIE FÉMINISTE EN MATIÈRE D'ENTREPRISES ET DE DROITS DE HUMAINS

En ce qui concerne les principales lacunes et défis liés à la mise en relation de la théorie féministe et de la question des entreprises et des droits humains, les participants ont soulevé un certain nombre de points interdépendants. Un premier sujet de discussion a porté sur la persistance de l'argument économique en faveur des droits des femmes, à travers plusieurs itérations de différentes enceintes relatives aux entreprises et aux droits de humains. Plusieurs participants ont souligné que le fait de s'appuyer principalement sur les arguments économiques peut nuire aux droits des femmes et à une plus grande intégration des perspectives féministes en matière d'entreprises et de droits humains, car l'importance des droits des femmes n'est pas reconnue a priori, mais doit plutôt être justifiée en termes d'avantages économiques. Cela a été qualifié de profondément problématique, tant d'un point de vue normatif que pratique, car une attention portée aux questions relatives aux droits des femmes qui ne peuvent être promues par un argument économique risque de passer à la trappe.

Un deuxième point connexe a porté sur les définitions du « féminisme » dans le contexte de la question des entreprises et des droits humains. Issus de différents horizons disciplinaires et régionaux, tous les participants ont souligné la nécessité d'une compréhension plus nuancée. Par exemple, le fait que l'application des différents types de féminisme dans les cadres et la pratique en matière d'entreprises et de droits humains reste limitée, ce qui pose des problèmes pour développer une compréhension plus dynamique de l'égalité des genres. La question de comment éviter une application du genre qui essentialise les femmes, en faveur d'approches qui offrent la possibilité de solidarité sans essentialiser, a été soulevée. Certains participants ont également exprimé la crainte que l'application généralisée du concept de genre dans le domaine des entreprises et des droits humains, en l'absence d'une base approfondie sur le féminisme et les droits des femmes, ne risque d'atténuer les défis posés et les réponses élaborées, ce qui aboutirait, par exemple, à l'approche trop commune consistant à « ajouter des femmes et remuer ». De même, le fait de réduire les discussions sur le genre à des sujets brûlants à thème unique comme la violence sexuelle et basée sur le genre, la participation ou l'égalité de rémunération risque de compromettre une perspective plus holistique qui aborde l'ensemble des droits des femmes et repose sur la compréhension du fait que ces droits sont interdépendants et qu'ils sont remis en cause par une discrimination structurelle systémique.

Un troisième point de discussion concernait l'intersection entre le genre et la race. Il a été noté que les préoccupations à l'ordre du jour en matière d'entreprises et de droits humains restent très euro centriques et qu'on observe souvent l'absence flagrante des communautés du Sud, en particulier celles qui sont les plus affectées par

le pouvoir des entreprises et la question des entreprises et des droits humains, et le groupe a discuté de l'absence / exclusion des femmes noires et des femmes de couleur dans les espaces politiques relatifs aux entreprises et aux droits humains. Un participant a bien résumé la situation en disant qu'une grande partie du discours se rapportant aux entreprises et aux droits humains est actuellement « too male, too pale and too stale » (« trop masculin, trop blanc et trop vieux »). Bien que ce point ne soit pas propre au domaine des

QUESTIONS À DÉBATTRE SUR LA THÉORIE FÉMINISTE EN MATIÈRE D'ENTREPRISES ET DE DROITS HUMAINS :

1. Présentations – comment avez-vous personnellement travaillé sur la théorie féministe en matière d'entreprises et de droits humains ?
2. Quels sont, selon vous, les principales lacunes et les principaux défis à relever pour mieux utiliser la théorie féministe dans les cadres relatifs aux entreprises et aux droits humains et sur le terrain de la pratique ?
3. Comment ces lacunes pourraient-elles être traitées à l'avenir - aux niveaux théorique et pratique ?

entreprises et des droits humains, les participants ont noté que si le discours et les espaces en la matière ne problématisent pas correctement cette dynamique et ne s'attaquent pas aux obstacles structurels sous-jacents, au racisme et à la discrimination, ce domaine restera exclusif et continuera à aliéner des participants et des alliés plus divers, en particulier les communautés du Sud. De même, le développement d'approches plus intersectionnelles en matière d'entreprises et de droits humains qui abordent les questions de droits humains telles que vécues par différentes femmes sera entravé.

Passant à la recherche de solutions, la discussion de groupe s'est concentrée sur la nécessité d'un changement de pouvoir pour permettre le développement d'approches plus transformatives sur le genre dans le domaine des entreprises et des droits humains. Une première série de suggestions pratiques s'est concentrée sur la nécessité d'amener des femmes plus diverses à occuper des postes différents, par exemple, grâce à des bourses rémunérées dans les universités et aux Nations unies ; une plus grande intégration des organisations de défense des droits des femmes dans les processus internationaux tels que celui sur un traité contraignant ; et des postes de PDG au sein des entreprises. Créer davantage de liens entre les universitaires et les organisations de défense des droits des femmes est une façon de remettre en question les interprétations binaires et réductionnistes actuelles du genre et de l'autonomisation des femmes. En s'appuyant sur les préoccupations des participants concernant la déconnexion entre le féminisme et le capitalisme mondial, des opportunités de repenser la façon de faire des affaires ont été soulevées, par exemple, en explorant des structures économiques et des modèles d'entreprise alternatifs. La critique féministe néo-libérale a été signalée comme particulièrement utile pour articuler et aborder ces défis. La crise actuelle de Covid-19 a renforcé l'urgence et donne une impulsion au changement à cet égard. Enfin, le problème des « silos as strategic silence » (« silos créant un silence stratégique ») a été soulevé et les participants ont discuté de la nécessité de discussions et approches interdis-

ciplinaires, notamment pour favoriser une articulation plus importante entre les perspectives et les pratiques se rapportant aux droits humains, au féminisme et au domaine des entreprises et des droits humains.

5.4. PERSPECTIVES FÉMINISTES SUR LE B CORP

La discussion sur les perspectives féministes de la certification B Corp a soulevé des doutes quant à la compatibilité de ces sujets, les participants partageant leur scepticisme quant à l'existence d'une perspective féministe dans le domaine du B Corp. Un participant a fait part de sa réticence de manière générale à traiter de ce sujet, car il ignore les efforts de réforme plus larges, ajoutant que le modèle B Corp a été créé par un petit groupe d'individus dont la démographie ne représente pas celle de la population entière qui sera touchée par le modèle, et dont le modèle ne fait que reproduire l'approche existante de prise en compte des intérêts des actionnaires, et ce faisant, s'est fait une notoriété. En outre, ils ont noté que le mouvement B Corp a contourné les efforts plus larges visant à réformer la forme sociale, les fondateurs faisant pression sur les gouvernements pour qu'ils adoptent leur approche, qui est de nature privée, tous les sites web renvoyant à la page de B Corp, plutôt que d'être dirigés par les États. Bien que le dialogue autour de B Corp englobe la maximisation de la valeur des parties prenantes (plutôt que des actionnaires), il est réglementé comme une entreprise classique. Les participants ont exprimé leur profonde inquiétude quant à la qualification de B Corp comme féministe, affirmant qu'il s'agit d'un mouvement extrêmement problématique, qui privatise le mouvement pour le changement et constitue une machine de lobbying.

Un autre participant a partagé le point de vue selon lequel B Corp est regardé uniquement comme une étiquette visant à attirer les consommateurs. Il a également confirmé le scepticisme exprimé précédemment concernant l'intégration d'une perspective féministe dans le cadre de B Corp, notant que l'approche de genre qu'il avait observée consistait davantage à cocher des cases. Un autre participant s'est joint à la critique, ajoutant que les paramètres actuels de B Corp ne permettent pas d'agir de manière socialement responsable, et que la façon dont B Corp conçoit le modèle social doit être remise en question afin de permettre une perspective plus large. Un autre participant a fait remarquer que, dans leur territoire, il

QUESTIONS À DÉBATTRE SUR LES PERSPECTIVES FÉMINISTES RELATIVES AU B CORP:

1. Présentations – comment avez-vous personnellement travaillé sur la certification B Corp et d'autres modèles d'entreprise alternatifs ?
2. Comment les perspectives féministes sur les modèles d'entreprise peuvent-elles éclairer la question des entreprises et des droits humains ?
3. Quels sont les principaux défis qui restent à relever pour renforcer une analyse féministe ou basée sur le genre des modèles d'entreprise ?
4. Comment pourrait-on y remédier à l'avenir ? Quelles sont, selon vous, les prochaines étapes ?

n'y a pas d'objectif clairement défini de l'entreprise, mais que les dispositions relatives aux responsabilités des administrateurs traitent de ce qui doit être pris en considération. Le participant a noté la difficulté d'amener les administrateurs à concilier ces intérêts et a souligné la nécessité d'une réforme structurelle.

Revenant sur la conversation précédente, il a été suggéré qu'une façon de regarder la certification B Corp d'un point de vue féministe est peut-être de considérer qu'elle a permis d'élargir plus largement le débat sur le modèle d'entreprise pour inclure un éventail plus diversifié de parties prenantes. Ce point a été contesté, un participant ayant répondu que la logique de B Corp ne méritait pas d'être saluée par rapport à l'élargissement du débat à d'autres intérêts de parties prenantes, car cette approche se circonscrit dans le cercle existant des entreprises et nécessite une certification. En outre, un participant a partagé son expérience au niveau de son territoire, où les administrateurs sont mandatés pour prendre en compte des intérêts divers en dehors de ceux des actionnaires. Il a été avancé qu'il n'y avait aucun intérêt dans les territoires où les administrateurs sont soumis à des obligations plus strictes de pousser les gouvernements à appliquer ce modèle, ni aucun avantage à faire pression en faveur de B Corp au niveau international. Ils ont ajouté que la stratégie consistant à « prendre en compte désormais d'autres intérêts » était assez faible et contribuait à l'erreur selon laquelle les bénéficiaires économiques d'une entreprise individuelle pouvaient être considérés comme des bénéficiaires publics.

Reconnaissant le caractère distrayant et contemporain de B Corp, un participant s'est interrogé sur les alternatives existantes. Les participants ont soulevé les défis associés au fait de permettre aux entreprises de se réguler elles-mêmes et ont parlé de la nature envahissante de B Corp, en notant la difficulté de sortir du modèle. Réitérant l'importance des Principes directeurs pour l'intégration de perspectives féministes et des droits humains dans les modèles d'entreprise, un participant a relevé que les Principes directeurs visent à pousser l'État à se placer au centre de la réglementation des entreprises et a ajouté que le modèle de B Corp pourrait tenter de mettre l'État de côté. Il a également évoqué la valeur des Principes directeurs en ce qu'ils proposent des attentes et un langage communs permettant d'évaluer les entreprises. En conclusion de la discussion, un participant a résumé que la réglementation relative au B Corp se focalise sur une limitation de la responsabilité des entreprises et la promotion des intérêts privés. Ainsi, il est difficile d'envisager une perspective de genre, et il n'est pas surprenant de constater un manque d'attention portée à l'égalité des genres et la parité des salaires. Il a noté que B Corp pourrait également détourner l'attention des questions plus larges comme celles de la crise climatique et de l'accès à la justice.

POINTS À RETENIR SUR LE THÈME DE LA THÉORIE FÉMINISTE EN MATIÈRE D'ENTREPRISES ET DE DROITS HUMAINS

1. Les Orientations en matière de genre du Groupe de travail remettent utilement en question la neutralité par rapport au genre qui se manifeste dans de nombreux cadres et approches relatifs aux entreprises et aux droits humains. On pourrait les considérer comme des Principes directeurs 2.0 afin de signaler que le genre doit être un élément inhérent à l'ensemble de la mise en œuvre des Principes directeurs.

2. Il est important que la compréhension de la dimension de genre en matière d'entreprises et de droits humains soit fondée sur les droits humains reconnus au niveau international et implique de remettre en question la discrimination structurelle et d'œuvrer en faveur d'une égalité réelle entre les genres, plutôt que d'aboutir à des approches qui consistent à « ajouter des femmes et à remuer ».

3. Il est important que les droits des femmes, des filles et des personnes LGBTI+ soient intégrés de manière holistique dans les cadres et approches relatifs aux entreprises et aux droits humains afin d'éviter des interprétations du genre se concentrant sur un thème unique qui réduiraient la question des droits des femmes à celles de l'égalité de rémunération, de la participation et des violences sexuelles et basées sur le genre, en omettant de reconnaître l'interdépendance des différentes questions.

4. Il existe de nombreuses possibilités d'établir des liens supplémentaires entre les organisations, les cadres et les pratiques en matière de « genre » d'« entreprises et de droits humains » et de « droits humains ». Les approches interdisciplinaires peuvent être la clé pour briser les silos et travailler à des méthodes plus holistiques en faveur de la réalisation des droits des femmes, des filles et des personnes LGBTI+ dans le domaine des entreprises et des droits humains.

5. Il est essentiel d'encourager les opportunités permettant une participation plus importante de femmes et d'organisations de défense des droits des femmes diverses aux processus relatifs aux entreprises et aux droits humains afin de démanteler le parti pris en faveur du Nord dans de nombreux cadres et pratiques portant sur ce domaine.

6. Il existe aujourd'hui des occasions utiles d'intégrer davantage la dimension du genre dans la révision et l'élaboration de cadres majeurs relatifs aux entreprises et aux droits humains, tels que les rapports élaborés dans le cadre des Communications sur le progrès et les Principes d'autonomisation des femmes du Pacte mondial des Nations unies, les rapports dans le cadre de la GRI, la législation sur la diligence raisonnable obligatoire en matière de droits humains et d'autres initiatives.

7. Bien que cela soit utile dans certaines circonstances, il est important que la question de la réalisation des droits des femmes dans le domaine des entreprises et

des droits humains aille au-delà de l'analyse du bénéfice économique en faveur des droits des femmes, pour reconnaître la valeur inhérente des droits des femmes et des filles dans une perspective fondée sur les droits humains.

8. L'autonomisation des femmes devrait se concentrer sur ce dont les femmes disposent, plutôt que sur ce qui leur manque, et permettre aux femmes d'affirmer leur capacité d'action.

9. Tout en étant globalement dévastatrice pour l'égalité de genre, la crise de la Covid-19 a également mis en évidence des opportunités permettant d'attirer l'attention sur la question du genre à l'avenir, qui peuvent être utilement exploitées dans les années à venir.

10. Il existe des opportunités de repenser les structures économiques et les modèles d'entreprise selon différentes perspectives féministes, y compris la critique féministe néo-libérale, en vue de créer des structures plus transformatives en matière de genre. Toutefois, cela devrait être fait d'une manière qui intègre pleinement les perspectives féministes, en s'efforçant d'atteindre les objectifs des Principes directeurs et en remettant en question le modèle d'entreprise

ANNEXE A : LES PARTICIPANTS

PREMIER THÈME : LE GENRE DANS LA TRANSITION NUMÉRIQUE EN AFRIQUE ORI- ENTALE ET AUSTRALE

Groupe 1 : L'intelligence artificielle

- Marlena Wisniak, Conseillère principale, Intelligence artificielle et droits humains, European Center for Not-for-Profit Law
- Şebnem Keniş, Conseillère politique principale, Institut Raoul Wallenberg
- Dr Rachel Adams, Chercheuse principale au Human Sciences Research Council, Afrique du sud
- Chenai Chair, Responsable de la recherche : Genre et droits numériques, World Wide Web Foundation

Modérateur : Emil Lindblad Kernell, Conseiller, Droits humains et entreprises, IDDH

Groupe 2 : L'accès à Internet / La facture numérique entre les genres

- Lillian Nalwoga, Responsable de programme, Collaboration on International ICT Policy in East and Southern Africa (CIPESA)
- Josephine Miliza, Coordinatrice régionale pour l'Afrique, projet APC-LOCNET (KICTANET)
- Peace Amuge, Directrice exécutive, Women of Uganda Network (WOUGNET)

Modérateur : Emil Lindblad Kernell, Conseiller, Droits humains et entreprises, IDDH

Groupe 3 : La réglementation du contenu

- Rikke Frank Jørgensen, Chercheuse principale, IDDH
- Grace Mutung'u, Chercheuse associée, Centre for IP and IT Law (CIPIT), Université de Strathmore
- Victor Kapiyo, Associé, Lawmark Partners LLP & Chercheur, CIPESA

Modératrice : Ioana Tuta, Conseillère, Droits humains et entreprises, IDDH

DEUXIÈME THÈME : LE GENRE DANS LES PROCESSUS RELATIFS AUX PAN

Groupe 1 : Les PAN –focus sur l’Afrique

- Wangui Rose Kimotho, Doctorante et chercheuse associée, Institute for Business Ethics, Université de Saint-Gall
- Maryann Njau-Kimani, Principale adjointe du Solliciteur général, Bureau du procureur général et département de la justice, Kenya
- Victoria de Mello, Spécialiste des entreprises et des droits humains au Bureau régional du PNUD pour l’Afrique

Modérateur : Andrew Charles Odete, Conseiller, Droits humains et entreprises, IDDH

Groupe 2 : Les PAN – focus sur l’Amérique latine et les Caraïbes

- Denisse Cufre, Université de Buenos Aires
- Krista Orama, Ministère des Affaires étrangères de la Finlande
- Matias Rodriguez Urrutia, Coordinateur du plan d’action national sur les droits humains et les entreprises au Chili
- Mónica Peceros Suárez, Avocate au Ministère de la Justice et des droits humains du Pérou
- Humberto Cantú Rivera, Professeur de droit à l’Université de Monterrey et Directeur exécutif de l’Institut pour les droits humains et les entreprises

Modérateurs : Álvaro Amaya, Expert régional, IDDH & Daniel Morris, Conseiller, Droits humains et entreprises, IDDH

Groupe 3 : Les PAN – focus sur l’Asie

- Harpreet Kaur, Spécialiste des entreprises et des droits humains, PNUD en Asie et dans le Pacifique
- Nareeluc Pairchaiyapoon, Directeur de l’Unité droits humains internationaux, Département de la protection des droits et libertés, Ministère de la justice de Thaïlande
- Patricia Selda, Responsable du genre et chargée de projet principale chez IDEALS, Inc.
- Dr Aishah Bidin, Professeure en droit des sociétés et de l’insolvabilité à l’Université nationale de Malaisie

Modératrice : Kayla Winarsky Green, Conseillère, Droits humains et entreprises, IDDH

Groupe 4 : Les PAN – focus sur l’Europe

- Nina Panikova, Responsable des droits humains - Renforcement des capacités au sein du Réseau européen des institutions nationales des droits humains

- Sara Phung, Chercheuse et conseillère politique, Institut allemand pour les droits humains
- Teresa Anjinho, Doctorante en droit, Nouvelle Université de Lisbonne, Chercheuse, Centre CEDIS, Médiatrice adjointe du Portugal
- Diego Quiroz, Chargé politique et des affaires internationales à la Commission écossaise des droits humains
- Ana Lobzhanidze, Spécialiste principale, Département du genre, Bureau du défenseur public de Géorgie
- Max Mousel, Conseiller juridique, Commission consultative des droits humains du Luxembourg

Modérateur : Daniel Morris, Conseiller, Droits humains et entreprises, IDDH

TROISIÈME THÈME : ARTICULATION ENTRE LES APPROCHES FÉMINISTES ET LA QUESTION DES ENTREPRISES ET DES DROITS HUMAINS

Groupe 1 : Positionner l'autonomisation des femmes en matière d'entreprises et de droits humains

- Dr Archana Shukla Mukherjee, Responsable principale - Genre, diversité et inclusion, Change Alliance Private Limited
- Banu Ozkazanc-Pan, Ph.D., Professeure de pratique à l'école d'ingénieurs et à l'école d'études professionnelles de l'université de Brown
- Dr Joanna Bourke Martignoni, Chercheuse principale à l'Académie de Genève
- Frances Raday, Droit international des droits humains, COLMAN, Professeure de droit, émérite, Université hébraïque ; anciennement : Rapporteuse spéciale, Conseil des droits de l'homme des Nations unies ; membre experte, Comité CEDAW des Nations unies
- Julie Vallat, Vice-présidente chargée des droits humains, L'Oréal
- Maxime Belingheri, Responsable des droits humains, L'Oréal

Modératrice : Kayla Winarsky Green, Conseillère, Droits humains et entreprises, IDDH

Groupe 2 : Les Orientations en matière de genre du Groupe de travail et les Principes directeurs 10+

- Hannah Clayton, Responsable, Communautés et droits humains, Conseil international des mines et métaux (ICMM)
- Twasiima (Tricia) P. Bigirwa, Responsable de la justice économique pour les femmes, Akina Mama wa Afrika
- Lee Badgett, Professeure d'économie, Université du Massachusetts Amherst et Williams Distinguished Scholar à l'Institut Williams de l'UCLA
- Anna Falth, Responsable du Secrétariat pour les principes d'autonomisation des femmes, ONU Femmes
- Francesca Manta, Responsable, Droits humains, BSR
- Penelope Simons, Professeure associée à la faculté de droit (département du common law) de l'Université d'Ottawa

- Lauren Gula, Responsable principale, Égalité des genres, Pacte mondial des Nations unies

Modératrice : Nora Götzmann, Conseillère principale, Droits de humains et entreprises, IDDH

Groupe 3 : Théorie féministe en matière d'entreprises et de droits humains

- Sanyu Awori, Chef de projet sur l'autonomisation des travailleurs, Business and Human Rights Resource Centre
- Kate Grosser, Maître de conférences à l'École de management de l'Institut royal de technologie de Melbourne
- Bonita Meyersfeld, Professeure associée, Université du Witwatersrand, Johannesburg
- Charmika Samaradiwakera-Wijesundara, Maître de conférences, Université du Witwatersrand, Faculté de droit de Johannesburg (Wits)
- Priyanthi Ferdando, Directrice exécutive, International Women's Rights Action Watch-Asia Pacific (IWRAP-AP)
- Felogene Anumo, Co-directrice ad interim, Construire des économies féministes, Association for Women's Rights in Development (AWID)
- Mariana Ruiz Alvarado, Spécialiste principale du développement social à la Banque européenne d'investissement (BEI)
- Marianna Leite, Conseillère stratégique sur les droits des femmes, Christian Aid

Modératrice : Nora Götzmann, Conseillère principale, Droits humains et entreprises, IDDH

Groupe 4 : Perspectives féministes sur le B Corp

- Roseanne Russell, Maître de conférences en droit à l'université de Bristol (Royaume-Uni) et directrice du Centre for law and enterprise
- Carol Liao, Professeure associée, UBC Sauder Distinguished Scholar, Directeur du Centre for Business Law, Peter A. Allard School of Law
- Victoria Schnure Baumfield, Professeure adjointe, Université Bond
- Martine Bosman, Avocate et chercheuse, Université de commerce de Nyenrode
- Andrea Shemberg, Présidente de la Global Business Initiative on Human Rights ; co-fondatrice de Sila Advisory

Modératrice : Kayla Winarsky Green, Conseillère, Droits humains et entreprises, IDDH

ANNEXE B : DOCUMENTS ADDITIONNELS

Awori, S., Anumo, F., Cordova Montes, D., & Hughes, L. *A Feminist Approach to the Binding Instrument on Transnational Corporations and other Business Enterprises*, Business and Human Rights Journal, 3(2), 285-290, 2018, <https://doi.org/10.1017/bhj.2018.3>

Awori, S., *How The 'Business Case' For Gender Equality Sidelines Human Rights*, Open Democracy, 2017, <https://www.opendemocracy.net/en/5050/gender-equality-neoliberal-business-case/>

Barraja, M., Thim, A. & Reza, V., *Making Women Workers Count A Framework for Conducting Gender-Responsive Due Diligence in Supply Chains*, BSR, 2019, https://www.bsr.org/reports/BSR_Gender_Data_Impact_Framework_Report.pdf

Bosman, M., Argyrou, A., Lambooy, T. & Solaimani, S., *Gender (In)equality in the Bangladeshi Ready-Made Garment Sector : A Systematic Review*, International and Comparative Corporate Law Journal, Volume 13, numéro 3, University of Oslo Faculty of Law Research Paper No. 2020-23, 2019, <https://www.smart.uio.no/publications/bosman-argyrou-gender-inequality-bangl-garment.pdf>

Götzmann, N., Kristiansson, L. & Hillenbrand, J., *Towards Gender Responsive Implementation of Extractive Industries Projects*, Institut danois des droits de l'homme, 2019, https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/gender_and_extractives_report_sept2019.pdf

Götzmann, N., Wrzoncki, E., Kristiansson, L. & Heydari, E., *Les femmes dans le domaine des entreprises et les droits humains : État des lieux des sujets à porter à l'attention des États dans le processus de mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, Institut danois des droits de l'homme, 2018, https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/dihr_bhr_gender_mapping_fr_2018.pdf

Grosser, K. & McCarthy, L., *Imagining new feminist futures : How feminist social movements contest the neoliberalization of feminism in an increasingly corporate-dominated world*, Gender, Work & Organization, 26, 1100-1116, 2019

Grosser, K. & Moon, J., *CSR and Feminist Organization Studies : Towards an Integrated Theorization for the Analysis of Gender Issues*. *Journal of Business Ethics*, 155(23), 321–342, 2019

Grosser, K. & Tyler, M., (à paraître) *Sexual harassment, sexual violence and CSR : Radical feminist theory and a human rights perspective*, *Journal of Business Ethics*

Leite, M. & Kohonen, M., *Engendering Business and Human Rights*, Christian Aid, 2019, <https://www.christianaid.org.uk/resources/about-us/engendering-business-and-human-rights>

Loneragan, E. and Blyth, M., *Angrynomics*, Columbia University Press, 2020

Russell, R., *Gender as A Catalyst for Corporate Reform*, Cambridge Handbook of Corporate Law, Corporate Governance and Sustainability, 2019

Russell, R., *The Problem with Selling Gender Equality As Business Innovation*, *Innovating Business for Sustainability : Regulatory Approaches in the Anthropocene* (Edward Elgar), projet de chapitre à paraître

Russell, R., *The Uneasy Relationship between Corporations and Gender Equality : A Critique of the 'Transnational Business Feminism' Project*, *Creating Corporate Sustainability : Gender as an Agent for Change*, 2018

[Sjafjell, B., & Irene Lynch Fannon, I, *Creating Corporate Sustainability : Gender as an Agent for Change*, Cambridge University Press, 2018](#)

Wolf, N., *The Beauty Myth : How Images of Beauty Are Used Against Women*, Vintage Classics, 1990

Bending the Curve Towards Gender Equality By 2030, Equal Measures, <https://www.equalmeasures2030.org/>

Business and Human Rights National Action Plans : Comparative Review of Global Best Practice, Scottish Human Rights Commission, 2019, https://pdf.browsealoud.com/PDFViewer/Desktop/viewer.aspx?file=https://pdf.browsealoud.com/StreamingProxy.ashx?url=https://www.scottishhumanrights.com/media/1840/shrc_bhr_nap_report.pdf&opts=www.scottishhumanrights.com#langidsrc=en-gb&locale=en-gb&dom=www.scottishhumanrights.com

E-Learning Course, Gender Equality : How Business Can Accelerate the Pace of Change, Pacte mondial des Nations unies, <https://info.unglobalcompact.org/genderequality>

Gender Lens to the UN Treaty on Business and Human Rights, Christian Aid, 2019, <https://www.christianaid.org.uk/sites/default/files/2019-10/Gender-lens-UN-Treaty-on-Business-and-Human-Rights-gender-briefing-oct2019.pdf>

Gender, Business & Human Rights Blog Series, Business & Human Rights Resource Centre, Institut danois des droits de l'homme & OpenGlobalRights, <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/gender-business-human-rights/gender-business-human-rights-blog-series/>

Gender, Business & Human Rights, Business & Human Rights Resource Centre, <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/gender-business-human-rights/>

Hadefulde ytringer på Facebook, Institut danois des droits de l'homme, 2017, <https://menneskeret.dk/udgivelser/hadefulde-ytringer-paa-facebook>

Our Data, Our Rights, My Data Rights, <mydatarights.africa>

Resources, International Women's Rights Action Watch Asia Pacific, <https://www.iwraw-ap.org/resources/>

Special Reports, Défenseur public (Médiateur) de Géorgie, <https://ombudsman.ge/en/190306081201spetsialuri-angarishebi>

Sustainable Development Through Human Rights Due Diligence : Gender Discrimination, Institut danois des droits de l'homme, <https://biz.sdg.humanrights.dk/salient-issue/gender-discrimination>

Sustainable Development Through Human Rights Due Diligence : Tax, Anti-corruption and Human Rights, Institut danois des droits de l'homme, <https://biz.sdg.humanrights.dk/salient-issue/tax-anti-corruption-and-human-rights>

Target Gender Equality : Programme Overview, Pacte mondial des Nations unies, <https://www.unglobalcompact.org/take-action/target-gender-equality>

The Women's Empowerment Principles Gender Gap Analysis Tool, Pacte mondial des Nations unies, ONU femmes, le Fonds multilatéral d'investissement de la BID, et BID Invest, <https://weps-gapanalysis.org/>

NOTES DE FIN DE TEXTE

1 <https://www.un.org/development/desa/dspd/2020/10/covid-19-inequalities-and-building-back-better/>

2 <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx>

3 <https://www.ohchr.org/EN/AboutUs/ManagementPlan/Pages/equality.aspx> ; <https://www.ohchr.org/FR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx> ; <https://sdgs.un.org/goals/goal5>

4 <https://www.ohchr.org/FR/Issues/Business/Pages/GenderLens.aspx>

5 <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/Biz4LGBTI.aspx>

6 <https://media.business-humanrights.org/media/documents/files/documents/BHRJ-Call-for-Papers-Gender-Special-Issue-FINAL.PDF>

7 <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10.aspx>

8 <https://www.un.org/development/desa/dspd/2020/10/covid-19-inequalities-and-building-back-better/>