

الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

المبادئ التوجيهية بشأن وضع معايير مراعية للاعتبارات الجنسانية



الفرقة العاملة المعنية بالسياسات التنظيمية للتعاون
وتوحيد المقاييس (الفرقة العاملة 6)

2022 جنيف

يتم توفير هذه النسخة العربية كترجمة غير رسمية

This Arabic version is provided as an unofficial translation.

© 2022 United Nations

This work is available open access by complying with the Creative Commons license created for inter-governmental organizations, available at <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>

Publishers must remove the UN emblem from their edition and create a new cover design. Translations must bear the following disclaimer: "The present work is an unofficial translation for which the publisher accepts full responsibility." Publishers should email the file of their edition to permissions@un.org.

The contents of this publication do not necessarily reflect the views or policies of the United Nations, the ECE secretariat, the Steering Committee on Trade Capacity and Standards or the Working Party on Regulatory Cooperation and Standardization Policies (WP.6).

This publication was presented to the thirty-second annual session of the UNECE Working Party on Regulatory Cooperation and Standardization Policies (WP.6) as document ECE/CTCS/WP.6/2022/9.

This publication was designed and edited under the supervision of Lance Thompson, Economic Affairs Officer and Secretary to the UNECE Working Party on "Regulatory Cooperation and Standardization Policies" (WP.6), assisted by Oisin Curtis. The content was authored and coordinated by Michelle Parkouda and Gabrielle White with contributions from Peter Dawkins, Melissa Gibson, Jeanette Gurung, Caitlin Kraft-Buchman, Mansha Marwah, Peter Morfee, Fiona O'Donovan, Ihsan Öhsüt and Daniel Smith. The final draft was reviewed by Stephanie Eynon, Lucy He and Ray Walsh. The UNECE WP.6 expresses its gratitude to all those who contributed to the development of this publication.

Photocopies and reproductions of excerpts are allowed with proper credits.

Photo credits: All photos are under the © Adobe Stock except the photos on p.2 and p.4 © Depositphotos

This publication is issued in English, French and Russian.

United Nations publication issued by the United Nations Economic Commission for Europe.

ECE/TRADE/472

e-ISBN: 978-92-1-002179-1

ما هي المعايير المراعية للاعتبارات الجنسانية؟

المعايير المراعية للاعتبارات الجنسانية هي معايير تعترف بالاحتياجات المتميزة للأجناس المختلفة وتتخذ إجراءات متضافرة لضمان نجاعة المعيار للجميع. والمعيار المراعي للاعتبارات الجنسانية ليس معيارًا منفصلاً لمختلف الأجناس، بل وسيلة للتأكد من أن تأثير المعيار مناسب وأنه يوفر فائدة متكافئة. والتكافؤ بين الجنسين والتمثيل المتوازن في عملية وضع المعايير أمران حاسمان للاستجابة بطريقة أفضل لأولويات جميع الأجناس، بما يضمن مراعاة المعايير، وهذه الأولويات ضمنياً، للاعتبارات الجنسانية.

وتشمل المعايير المراعية للاعتبارات الجنسانية النوع والجنس كليهما. وفي حين يستخدم البعض بشكل خاطئ هذين المصطلحين على نحو متبادل - فإن فهم الفرق بينهما - وهو أن "النوع" يعني الخصائص المحددة بيولوجياً، بينما يعني "الجنس" التركيب الاجتماعي والثقافي الذي يحدد التوقعات المنتظرة من النساء والرجال - والتأثير الذي يمكن أن يحدثه كلاهما على المعيار يمثل أهمية حاسمة. ولتوضيح هذا التأثير على معيار معين، يمكننا النظر إلى موقد الطهي كمثال.



تشكل موائد الطهي التي تعمل بالوقود الصلب (مثل الفحم والروث وغيرهما) والكيروسين مساهماً رئيسياً في التلوث الداخلي. وتشير التقديرات إلى أن التلوث الداخلي مسؤول عن وقوع 3.8 مليون حالة وفاة مبكرة سنوياً¹. وتتأثر النساء والأطفال، عبر الثقافات، بشكل غير متناسب بالتلوث المنزلي. فبسبب الأعراف الثقافية الجنسانية، غالباً ما تقضي النساء وقتاً أطول في إعداد الطعام، مما يزيد من تعرضهن للتلوث الضار. فضلاً عن ذلك، أظهرت الأبحاث أن التلوث يشكل تهديداً صحياً على النساء أكثر من الرجال² بسبب الاختلافات البيولوجية. وفي حالة موائد الطهي، فإن الاختلافات البيولوجية في النوع والفوارق بين الجنسين تعرض المرأة لخطر أكبر.

من ثم، أصدرت المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس، في 2018، إرشادات جديدة عن موائد الطهي. فالمعايير والمبادئ التوجيهية أدوات حاسمة في معالجة تلوث الهواء الداخلي والآثار الجنسانية لممارسات الطهي غير الآمنة. أما المبادرات المشتركة، مثل التعاون بين المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس وتحالف الطهي النظيف (المعروف سابقاً باسم التحالف العالمي لموائد الطهي النظيفة) ومنظمة الصحة العالمية، فهي أساسية لتعزيز استخدام المعايير، مثل تلك المعايير التي وضعتها اللجنة الفنية 285 للايزو (ISO/TC 285) بشأن (موائد الطهي النظيفة وحلول الطهي النظيف). كما تُمكن حلقات العمل المشتركة الخبراء المحليين من الحصول على تدريب على تطبيق المعايير اللازمة لاختبار موائد الطهي والتخفيف من الممارسات غير الآمنة³. ويمكن القول جديلاً بأن حالة موائد الطهي ليست هي الحالة الوحيدة. لذا، ينبغي، في كافة المعايير، أخذ التأثير المترتب على النوع والجنس في الاعتبار.

¹ منظمة الصحة العالمية (WHO) (2018). تلوث الهواء المنزلي والصحة. متاح على الرابط:

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/household-air-pollution-and-health>

² كلوغرتي، جاي. إي. (2010). الدور المتزايد للتحليل الجنساني في وبائيات تلوث الهواء. منظورات الصحة البيئية،

118 (2)، 167-176. متاح على الرابط: <https://doi.org/10.1289/ehp.0900994>

³ المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس (2018). صدرت للتو إرشادات جديدة في سلسلة موائد الطهي. متاح عبر الرابط:

<https://www.iso.org/news/ref2335.html>

الجنس مهمًا بالنسبة لعملية توحيد المقاييس؟

يترتب على عدم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في توحيد المقاييس عواقب تؤثر على الجنسين. فكثيرًا ما يُشار إلى المعايير بـ "البنية الأساسية غير المرئية"، فهي تمس جميع جوانب حياتنا، من خلال المنتجات والعمليات والخدمات التي نستخدمها يوميًا. نتيجة لذلك، عند عدم مراعاة المعايير للاعتبارات الجنسانية، يمكن أن يكون التأثير منتشرًا وغير معروف في نفس الوقت. وعندما تكون النتيجة واضحة، قد يُغفل التأثير أو يُساء تفسيره على اعتبار أنه "عقبة طفيفة". وبأخذ مثال تهوية المكتب الذي يبدو محببًا، نجد أنه في حين أن معايير التهوية القائمة على التمثيل الغذائي للرجال غالبًا ما تترك النساء يشعرن بالبرد في المكتب، تمتد التأثيرات إلى ما هو أبعد من الراحة الشخصية. فقد أظهرت الدراسات الحديثة أن درجات الحرارة الباردة تؤثر سلبيًا على القدرات المعرفية للمرأة وعلى إنتاجيتها⁴. وفي هذا الصدد، فإن المعيار الذي يفشل في تلبية احتياجات المرأة يمكن أن يُسفر عن شركات أقل قدرة على المنافسة والإنتاجية والربح.

إن عدم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في توحيد المقاييس هو أيضًا مسألة حياة أو موت. فالنساء أكثر عرضة للوفاة في حوادث سيارات من الرجال بنسبة تبلغ 73 في المائة لأن دمي اختبار التصادم تستند إلى مقاييس الجسم البشري الذكوري.⁵ ففي تحليل عبر البلدان أجراه مجلس المعايير الكندي، وُجد أن المعايير ترتبط بانخفاض عدد الوفيات غير المقصود – في صفوف الرجال في 99 بلدًا⁶، ولا ترى النساء نفس الفوائد من توحيد المقاييس.

ويمكن توضيح مدى عدم مراعاة المعايير للاعتبارات الجنسانية بصورة جزئية من خلال العمل المُنفذ لتحديد التوزيع المكاني للمعايير المعنية بأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. فقد وُجد المسح الأولي الذي أجراه مجلس المعايير الكندي أن 2 في المائة فقط من المعايير الوطنية الكندية تُسهم في تحقيق الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة.

لا تتأثر النساء وحدهن بعدم مراعاة الاعتبارات الجنسانية في مجال توحيد المقاييس. ذلك أنه بالفشل في حماية المرأة وفي تعزيز إسهاماتها – تنتاقص الأسر وتتضاءل الشركات والبلدان.



⁴ تشانغ، تي. واي، وكاجاكابت، إيه. (2019). معركة منظم الحرارة: الجنس وتأثير درجة الحرارة على الأداء المعرفي. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216362>. e0216362 متاح على الرابط: (5)14، (2019).

⁵ فورمان، جاي، بوبلين، جي. إس، شو، سي. جي، ماكموري، تي. إل، شميدت، كيه، أش، جاي، وسونيفانغ، سي. (2019). اتجاهات الإصابة في حوادث السيارات في الأسطول المعاصر: الركاب الملتزمون بربط الأحزمة في حوادث التصادم الأمامي. *الوقاية من الإصابات المرورية*، 20(6)، 607-612. متاح على الرابط: <https://doi.org/10.1080/15389588.2019.1630825>

⁶ باركودا، إم. (2020). عندما لا يحمي مقياس واحد الجميع: فهم سبب أهمية الجنس في توحيد المقاييس. أوتوا: مجلس المعايير الكندي. متاح على الرابط: <https://scc50ccn.ca/when-one-size-does-not-protect-all/>

الذي يجب أن يعمل على تحسين مراعاة الاعتبارات الجنسانية في توحيد المقاييس؟

يتولى عملية وضع المعايير اللجان أو فرق الخبراء - الأطراف المهمة التي لديها المعرفة والخبرة ذات الصلة بالمعيار أو المجال المحدد. وقد تخضع هذه اللجان لإشراف هيئات دولية أو وطنية أو غيرهما من الهيئات المختلفة الأنواع التي غالبًا ما يُشار إليها باسم المنظمات المعنية بوضع المعايير. وتضع الهيئات الرقابية و/أو المنظمات المعنية بوضع المعايير قواعد المشاركة وسلسلة الإجراءات التي يجب على واضعي المعايير أن يلتزموا باتباعها. وتؤدي الهيئات الرقابية والمنظمات المعنية بوضع المعايير وواضعو المعايير دورًا حيويًا في ضمان مراعاة المعايير للاعتبارات الجنسانية.



تهدف هذه الوثيقة التوجيهية إلى تزويد واضعي المعايير من الأفراد والمنظمات المعنية بوضع المعايير ببعض الأدوات العملية التي يحتاجون إليها لتمكينهم من وضع معايير مراعية للاعتبارات الجنسانية وإنشاء سلسلة الإجراءات اللازمة لوضع معايير مراعية للاعتبارات الجنسانية وخلق البيئة المواتية لها. وفي حين أن المنظمات المعنية بوضع المعايير والهيئات الرقابية يمكن أن تعتمد التوصيات، الأمر الذي سيبسّر بالتأكيد على نحو أكثر شمولاً عملية وضع معايير مراعية للاعتبارات الجنسانية، فإن ذلك ليس شرطاً مسبقاً للتنفيذ، حيث يمكن أن يتولى واضعو المعايير من الأفراد أو اللجان و/أو المجموعات أيضاً تنفيذ التوصيات.

كيف يضمن واضعو المعايير مراعاة المعايير ووضع المعايير للاعتبارات الجنسانية؟

معالجة الفجوة بين الجنسين في توحيد المقاييس تتطلب اتخاذ إجراءات متضافرة من جميع الأطراف. والفرضية القائلة بأن مراعاة الاعتبارات الجنسانية هي "قضية نسائية"، أكثر منها حقًا أساسيًا من حقوق الإنسان، قد تُخذ من نطاق الحلول المنظور فيها. فقد أظهرت الأبحاث، في واقع الأمر، أن الطريقة التي تُصاغ بها القضية لها بالفعل تأثير على الحلول المُفترض فعاليتها. كما أظهرت أيضًا أن قضية عدم المساواة بين الجنسين عندما تُصاغ باعتبارها مشكلة من مشاكل تمكين المرأة، يكون الحل "إصلاح النساء"⁷ ومع ذلك، فإن عدم المساواة بين الجنسين هو قضية أنظمة تتطلب إجراء تغييرات هيكلية. وفي الأقسام التالية، سنقدم إرشادات للخبراء في مجال المعايير عن مجالين يهدفان إلى تحسين مراعاة الاعتبارات الجنسانية في توحيد المقاييس:

- كيفية زيادة تمثيل المرأة في اللجان الفنية وضمان شمول عملية وضع المعايير واجتماعاتها من أجل تحسين جودة المعايير ومراعاتها للاعتبارات الجنسانية.
- كيفية ضمان مراعاة المعايير للاعتبارات الجنسانية، بمعزل عن التكوين الجنساني للجنة.



ويوصي إعلان لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا بشأن المعايير المراعية للاعتبارات الجنسانية بأن تضع المنظمات المعنية بوضع المعايير خطة عمل جنسانية. فوجود خطة عمل جنسانية تتضمن هذين النشاطين، يمكن أن يساعد على تعزيز مراعاة الاعتبارات الجنسانية في المعايير ووضع المعايير. فمثلًا، بوصفه أحد الموقعين على إعلان لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا بشأن المعايير ووضع المعايير المراعية للاعتبارات الجنسانية، قام معهد البلدان الإسلامية للمعايير والمقاييس، الذي يتألف غالبية من أقل البلدان نموًا والبلدان ذات الاقتصادات الناشئة، بوضع خطة عمل محددة الأهداف ترمي إلى معالجة سياقه الخاص. وتشمل الخطة الاستراتيجية للمعهد عن الفترة 2021-2030 إجراء تدريب مُصمم خصيصًا للنساء الخبيرات، فضلًا عن نشر تجاربهن على وسائل التواصل الاجتماعي بقصد تشجيع الدول الأعضاء على تعيين المزيد من النساء الخبيرات في أعمال اللجنة الفنية.

وكما ذكر آنفًا، نظرًا لانتشار المعايير والعدد الضخم للمنظمات المعنية بوضع المعايير، يُقصد من هذه الوثيقة أن تكون قابلة للتطبيق على نطاق واسع على مختلف المستخدمين والسياقات. ونسلط الضوء أدناه على الاعتبارات الأساسية والأسئلة الرئيسية التي يمكن أن تساعد المستخدمين على ضمان مراعاة المعايير التي يضعونها للاعتبارات الجنسانية.

⁷ كيم، جاي، واي، فينترسايمونز، جي. إم، وكاي، إيه. سي. (2018). ضعف الرسائل يزيد من إلقاء المسؤولية على النساء في عدم المساواة بين الجنسين. *مجلة الشخصية وعلم النفس الاجتماعي*، 115(6)، 974. متاح على الرابط:

التمثيل المتوازن

تدرك المنظمات المعنية بالمعايير أهمية القامات المجتمعة على الطاولة عندما يتعلّق الأمر بوضع المعايير. لذلك، تضع الهيئات المعنية بالمعايير عادة معايير لفئات الجهات صاحبة المصلحة التي ينبغي تمثيلها في اللجان الفنية. ففي مجلس المعايير الكندي مثلاً، أُقرّ تمثيل ثماني فئات من الفئات التي تشكل أهمية للجهات صاحبة المصلحة، وتُقيّم اللجان بناءً على مدى جودة تمثيل الفئات.⁸ وعلاوة على ذلك، يوصي دليل وضعته الأيزو واللجنة الدولية للتقنيات الكهربائية بأنه "لا ينبغي لمنظمة أو فئة مشاركة واحدة أن تُهيمن على عملية وضع المعايير"، بل يجب أن يكون هناك توازن مناسب بين المصالح.⁹

ورغم إدراك واضعو المعايير أن مدخلات خبراء اللجان الفنية قد تتأثر بخبرتهم ودورهم في تمثيل قطاع معين (مثل الحكومة والصناعة وغيرهما)، يقل الاهتمام على ما يبدو بالسمات الشخصية لهؤلاء الخبراء وبكيفية تأثير هذه السمات على مدخلاتهم. ومع ذلك، هناك استثناءات، إذ يحدد فريق وضع المعايير التابع لمجلس رعاية الغابات في كندا تمثيل فئات محددة من الجهات صاحبة المصلحة في المجلس، مما يستوجب أخذ التمثيل الإقليمي في الاعتبار، وكذلك تنوع الخبرات والتوازن بين الجنسين.¹⁰

ورغم ندرة البيانات المُصنّفة الشاملة، فمن المسلم به عموماً أن المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً في وضع المعايير. ففي 2020، شكلت النساء نسبة 7 في المائة فقط من رؤساء اللجان الفنية في اللجنة الدولية للتقنيات الكهربائية.¹¹ وفي كندا، تشكل النساء ما يقرب من نصف القوى العاملة، ومع ذلك لا يمثلن سوى 24 في المائة من الخبراء الأعضاء في اللجان الفنية الكندية للمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس واللجنة الدولية للتقنيات الكهربائية. والأهم من ذلك، أن ثمة دليل على ارتباط تحسين تمثيل الجنسين بزيادة مراعاة الاعتبارات الجنسانية في مجال المنتجات والخدمات.¹² وبالتالي، لضمان مراعاة المعايير ووضع المعايير للاعتبارات الجنسانية، يجب على المنظمات أن تعالج الفجوة بين الجنسين بالمشاركة مع اللجان الفنية. وفي حين أنه ينبغي على اللجان الفنية أن تسعى جاهدة إلى تحقيق التكافؤ بين الجنسين، تشير الأبحاث إلى ضرورة تمثيل المرأة بنسبة لا تقل عن 30% لضمان عدم تهميش إسهامات المرأة، التي يمكن أن تُحسّن أداء الفريق.¹³ وسيناقش هذا القسم استراتيجيات زيادة مشاركة المرأة في توحيد المقاييس وكيفية ضمان عدم تهميش إسهاماتها.



⁸ مجلس المعايير الكندي. (2021). وضع المعايير الدولية: نبذة عن البرنامج. أوتوا: مجلس المعايير الكندي. متاح على الرابط: https://www.scc.ca/en/system/files/publications/SCC_POV_International-Standards-Development-Council_v1_2021-08-10.pdf

⁹ المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس/اللجنة الدولية للتقنيات الكهربائية. (2019). الدليل 59: أوصت المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس واللجنة الدولية للتقنيات الكهربائية باتباع ممارسات توحيد المقاييس الصادرة عن الهيئات الوطنية. سويسرا: المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس/اللجنة الدولية للتقنيات الكهربائية. متاح على الرابط: <https://www.iso.org/standard/71917.html>

¹⁰ مجلس رعاية الغابات. فريق وضع معايير إدارة الغابات. متاح على الرابط: <https://ca.fsc.org/ca-en>

¹¹ هيس، بي. (2020). الهدف 5 من أهداف التنمية المستدامة والفجوة بين الجنسين في مجال توحيد المقاييس: دليل تجريبي من ألمانيا. *الاستدامة*، 12(20)، 8699. متاح على الرابط: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8699>

¹² فاين، سي، سوجو مونزون، في، ولوفورد سميث، إتش. (2020). لماذا يشكل التنوع بين الجنسين أهمية في مكان العمل؟ العدالة والمزايا التنظيمية والسياسة. متاح على الرابط: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/sipr.12064>

¹³ انظر مثلاً: جويكس، جاي، بول، كيه، وفينتر، كيه. (2013). التنوع بين الجنسين في قاعة الاجتماعات وأداء الشركة: ما الذي يشكل كتلة حرجة بالضبط؟ مجلة أخلاقيات الأعمال، 118(1)، 61-72. متاح على الرابط: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1553-6>

التوظيف

من منطلق نَقَّهْم ضعف احتمالات (أ) تطوع النساء في الأوساط المهنية¹⁴ و(ب) ترشيح أرباب عملهن لهن للمشاركة في هذه الأوساط،¹⁵ فإن العمليات التي "يقودها الخبراء المتطوعين" المُستعان بها في العديد من المنظمات المعنية بوضع المعايير قد تكون بمثابة عائق أمام زيادة مشاركة الإناث وباعت على تعزيز اختلافات التوازن القائمة في اللجان الفنية.



مع ذلك، يمكن للمنظمات المعنية بوضع المعايير والهيئات الوطنية المعنية بالمعايير أن تتخذ إجراءات مُجدية لزيادة مشاركة المرأة بُغية تحسين التوازن بين الجنسين في اللجان وتعزيز مراعاة الاعتبارات الجنسانية في وضع المعايير. ويمكنها على وجه التحديد القيام بما يلي، حسب الاقتضاء:

¹⁴ فيال، أر. وغازلي، بي. (2015). تطبيق نظرية الدور الاجتماعي على الجنس والتطوع في الجمعيات المهنية. فولونتاس: المجلة الدولية للمنظمات التطوعية وغير الربحية. 26(1)، 288-314. متاح على الرابط:

<https://doi.org/10.1007/s11266-013-9430-1>

¹⁵ ماكفيل، إف، وبولز، بي. (2009). المسؤولية الاجتماعية للشركات كدعم للموظفين المتطوعين: الآثار والأهمية الجنسانية وانعكاساتها السياسية في كندا. مجلة أخلاقيات الأعمال، 84(3)، 405. متاح على الرابط:

<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-008-9716-1>

البحث عن مدخلات النساء:

إذا لم تكن النساء قادرات على الالتزام بالمشاركة المباشرة في اللجان، فينبغي أن يتخذ ممثلو اللجان خطوات لمشاركة الوثائق ذات الصلة مع النساء في أماكن عملهن، التماساً لمدخلاتهن، ولا سيما خلال مراحل المشاورات العامة، مع موافقاتهن بمجمل تلك المشاورات، متى أمكن.

تتبع التقدم المُحرز:

لن تُلاحظ التحسينات التي طرأت، إذا لم تُرصد المنظمات المعنية بوضع المعايير/الهيئات الوطنية المعنية بالمعايير مستويات مشاركة الإناث وتتبع التقدم المُحرز فيها وفقاً لما يُستجد من بيانات. ففي الوقت الراهن، لا توجد معلومات كافية فيما يتعلق بمشاركة النساء في وضع المعايير. لذلك، يجب جمع بيانات مستفيضة ورصدها بمرور الوقت لتقييم التقدم المُحرز.

التماس المدخلات من المنظمات النسائية:

البحث الاستباقي عن ممثلات أو مدخلات من المنظمات النسائية ذات الصلة، يمكن أن يساعد على معالجة الفجوات المعرفية. فهذه المنظمات يمكن أن تكون مورداً حيويًا لتكوين فهم عن الآثار الناتجة عن الفوارق بين الجنسين ذات الصلة بالموضوع.

تشجيع النساء على تقديم طلبات التوظيف:

عند توظيف النساء، يشكل اختيار الصياغة المناسبة أهمية. فقد وجدت الأبحاث أن الأسلوب الذي يُصاغ به إعلان الوظيفة يمكن أن يؤثر على ميل النساء لتقديم طلبات توظيف.¹ وبالمثل، إذا أرادت إحدى المنظمات المعنية بوضع المعايير أو الهيئات الوطنية المعنية بالمعايير توظيف المزيد من النساء في لجانها الفنية، فعليها أن تذكر ذلك بوضوح. فقد لفت ممثلو الوظائف الانتباه إلى حقيقة ميل النساء إلى التدقيق في المتطلبات الوظيفية أكثر من الرجال، مما يقلل من عدد المتقدمات منهن بطلبات للحصول على وظائف. وردًا على ذلك، أضافت بعض المنظمات لغة صريحة لتشجيع النساء على التقديم حتى وإن كن غير مستوفيات لجميع متطلبات الوظيفة.

زيادة العيّنات النسائية:

عند التواصل مع النساء لتحديد المؤهلات المناسبة منهن، قد تحتاج المنظمات المعنية بوضع المعايير إلى إشراك المزيد من النساء وصولاً إلى لجنة أكثر توازناً بين الجنسين.

السؤال عن المرأة:

عندما تُعيّن المنظمات أفراداً للمشاركة في توحيد المقاييس، إذا لم يكن بينهم نساء، فيجب سؤال المنظمة: "هل لديكم نساء مؤهلات يمكنهن المشاركة؟".

ومن الممكن زيادة المشاركة النسائية زيادة كبيرة بالجهود المحددة الهدف. إذ يُنظر إلى هيئة الإذاعة البريطانية (بي بي سي) باعتبارها نموذجاً لزيادة التمثيل النسائي، بالرغم من التمثيل الناقص للنساء في وسائل الإعلام. ففي 2019، كانت نسبة النساء من الخبرات الموضوعيات الصالعات في مجالهن اللاتي أجرت وسائل الإعلام مقابلات معهن في أكثر من 100 دولة لا تتعدى 24 في المائة.¹⁶ وبإطلاق مشروع بي بي سي 50:50، حققت 78 في المائة من البرامج المشاركة في المشروع توازناً بين الجنسين بمساهماتهم بعد سنتين على الأقل.¹⁷ وبذلك يتضح أنه من الممكن زيادة التمثيل النسائي باتّباع مثل هذه الأعمال المتضافرة.

¹⁶ ماشاريا، إس. (2020). مشروع رصد وسائل الإعلام العالمية (GMMP). من الذي يصنع الأخبار؟ متاح على

الرابط: https://whomakethenews.org/wp-content/uploads/2021/07/GMMP2020.ENG_FINAL20210713.pdf

¹⁷ بي بي سي. (2020). تواصل بي بي سي التوسع في مشروع 50:50 على مستوى العالم بهدف المساعدة في زيادة تمثيل الإناث في وسائل الإعلام. متاح على الرابط:

<https://www.bbc.co.uk/mediacentre/latestnews/2020/50-50>

الاجتماعات الشاملة

إن زيادة تمثيل المرأة في مجال وضع المعايير باتت طرق توظيف أكثر شمولاً واستهدافاً، يجب أن يقترن بتعزيز المشاركة من خلال بيئة وإجراءات شاملة لوضع المعايير. فقد أثبتت الأبحاث الحديثة أنه بينما كانت التفرقة بين أنماط عمل النساء والرجال مُتعدّرة، لم تكن النساء يتقدمن بنفس المعدل الذي يتقدم به نظراؤهن من الذكور. وبعبارة أخرى، لم يكن سلوك المرأة هو المشكلة، بل كانت الطريقة التي تُعامل بها المرأة. وفي ذلك تحديداً، خلص الباحثون إلى أن "عدم المساواة بين الجنسين لا يرجع إلى الاختلافات في السلوك، وإنما يرجع إلى التحيز."¹⁸ فالمشكلة ليست في طريقة نُصْرَف الرجال والنساء، ولكنها في طريقة فهم تلك التصرفات.



¹⁸ توربان، إس، فريمان، إل، وواير، بي. (2017). ثمة دراسة استخدمت أجهزة استشعار لتُظهر أن الرجال والنساء يُعاملون بشكل مختلف في العمل. *استعراض هارفارد للأعمال*، 23، صفحة 4. متاح على الرابط: <https://mitechnews.com/sbam/study-uses-sensors-determine-men-women-treated-differently-work/#:~:text=The%20study%2C%20published%20by%20Harvard%20Business%20Review%2C%20revealed,various%20seniority%20levels%20in%20a%20large%20business%20office>.

بالتالي، فمن المهم فهم كيف يمكن للتحيزات والتصورات والسلوكيات التي تتبع منها أن تُقوّض قدرة النساء على الإسهام بشكل كامل في وضع المعايير. من ثم، فهناك ثلاثة مضامير يجب على واضعي المعايير أن يأخذوها في الاعتبار، وهي:

الإسهامات:

بيّنت الأبحاث أن إسهام النساء في المجموعات أقل نسبياً من الرجال. فأتناء جانحة كوفيد، عندما تحوّل العديد من المستخدمين إلى العمل من المنزل والانخراط في عقد الاجتماعات الافتراضية، وجد الباحثون أن 45 في المائة من قيادات دوائر الأعمال النسائية أبلغن عن وجود صعوبة في التحدث في الاجتماعات الافتراضية. ولن تجني مشاركة المرأة في توحيد المقاييس الكثير من الفوائد إذا لم تكن النساء قادرات، أيًا كانت الأسباب، على الإسهام الكامل فيها.

المقاطعات:

رغم أن النساء أقل حديثاً في الاجتماعات، فإن الرجال والنساء كليهما يباليغون في تقدير إسهامات المرأة في المناقشة. وقد ارتبط هذا التفسير الخاطئ بمقاطعة النساء عندما يتحدثن أكثر من الرجال. فقد ظهر الميل الزائد إلى مقاطعة النساء أكثر من الرجال في أوساط متنوعة، منها المقاطعات في المرافعات الشفوية في المحكمة العليا وفي مقابلات المرشحات للوظائف في مجال الأعمال الهندسية. وبما أن المقاطعات قد تعتبر أيضاً مؤشراً على الهيمنة، فإنها يمكن أن تؤدي إلى تراجع التصورات عن خبرة المرأة وتقويض قدرتها على التأثير في عملية وضع المعايير.

التجاهل وإضعاف المصادقية:

عادة ما تشكل المعايير مجالاً يهيمن عليه الذكور. ومن المهم الاعتراف بذلك، حيث أظهرت الأبحاث أن الافتراض بأن النساء أقل كفاءة في الأوساط التي يهيمن عليها الذكور لا يزال افتراضاً سائداً، حتى وإن كان على مستوى اللاوعي فقط. ويؤدي هذا الافتراض إلى اضطراب النساء إلى الأداء بمستوى أعلى، لكي يُعترف بهن فقط كمنافسات على نفس القدر من الكفاءة. ففي دراسة تجريبية، قيّم، في الواقع، أكاديميون في علوم الأحياء والكيمياء والفيزياء سيراً ذاتية تحمل أسماء ذكورية على أنها أكثر كفاءة من سير ذاتية مطابقة لها عند نسبتها إلى نساء. بالتالي، سيؤدي تجاهل خبرة النساء في لجان وضع المعايير إلى المزيد من التراجع في قدرتهن على الإسهام المُجدي في المعايير قيد الوضع، التي بدورها ستؤثر سلباً على جودة المعيار.

ويجب التنويه بأن بواعث الفلق الثلاثة هذه يمكن أن تخلق حلقة من ردود الفعل السلبية. فإذا جرت مقاطعتك بشكل متكرر أو عانيت من تجاهل إسهاماتك، فالمرجح أنك ستُحجمين عن المشاركة في الحديث. لذا، فمن المهم التعرف على السلوك المسبب للمشكلة والتدخل مبكراً لعله. ففي الحقيقة، المقاطعات التي تحدث في وقت مبكر من الاجتماع، تحدد الشعور السائد في الأجواء الذي يُديم صور الغبن الجنساني فيما بين طرفين متساويين في الوضع، إذا تُركت الأمور بلا ضوابط.¹⁹

ويجب التأكيد على أن السلوكيات السلبية التي يمكن أن تعوق قدرة النساء على الإسهام الكامل في الاجتماعات وفي عملية وضع المعايير، هي نتاج متكرر للتحيز اللاوعي، الذي يُظهره الرجال والنساء على السواء. وإدراكاً منهم بأن التحيز اللاوعي يمكن أن يؤثر على ديناميكيات الاجتماع، يمكن لروساء الاجتماعات والمشاركين فيها اتخاذ إجراءات واعية للتخفيف من وطأة الآثار السلبية لهذا التحامل اللاشعوري.

وقبل عقد الاجتماعات، يجب أن يفهم الأعضاء الجدد ما يمكن توقعه. فتوفير التدريب و/أو التوجيه للأعضاء الجدد في اللجنة من النساء والرجال وخبراء الشؤون الجنسانية، سيُمكنهم من المشاركة بشكل أكثر فعالية. أما الأعضاء الملمين بالإجراءات المتبعة وتاريخ الأنشطة، فسيشعرون، على الأرجح، براحة أكبر للإسهام في الاجتماع. وينبغي أن تنتظر المنظمات المعنية بوضع المعايير في توفير تدريب خاص للأعضاء الجدد وإتاحة وسائل أخرى، مثل برنامج توجيهي يُصمم لإشعار الأعضاء الجدد بمزيد من الراحة والاستعداد للمشاركة. كما ينبغي على الهيئات الوطنية المعنية بالمعايير والمنظمات المعنية بوضع المعايير أن تنتظر في توفير تدريب لأعضاء اللجان الفنية حتى يُطوّروا خبراتهم ويُثَمُّوا فهمهم بأهمية مراعاة الاعتبارات الجنسانية في وضع المعايير.

¹⁹ كانون، بي. سي، روبنسون، دي. تي، وسميث-لوفين، إل. (2019). كيف "نقوم بعملية التجنيس"؟ التغلغل مثل الإفراط في الحديث والحديث المتكرر. سوسايس، 5، 2378023119849347. متاح على الرابط: <https://doi.org/10.1177/2378023119849347>

أثناء الاجتماعات:



- ضع قواعد أساسية، مثل عدم مقاطعة الآخرين بصوت عالٍ لإسراع رأيك وتحديد المدة الزمنية للتحدث لضمان التكافؤ في الوقت ورفع الأيدي للإدلاء ببيان. ومعالجة انتهاكات القواعد مسبقًا في وقتٍ مبكرٍ لتحديد التوقعات.
- اصغ للمتحدث. إذا رفع العضو يده ليتحدث متجاوزًا الحصة المخصصة له في التحدث والإدلاء بالرأي، فعالج هذا الخلل. ويمكن القيام بذلك بأخذ الأفراد المعنية جانبًا ومطالبة بعضهم بالتحدث أكثر أو أقل. ويتمثل الخيار الآخر في التجول في أنحاء الغرفة والتأكد من تمتع كل شخص بفرصة للتحدث.
- وقرّ طرقًا بديلة للإسهام في المناقشة، وقد يكون ذلك بالتصويت في الوقت الحقيقي، أو بتشجيع الأعضاء على تقديم تعليقات قبل الاجتماع أو بعده.
- انتبه للغة المُرمّزة، أوصّف النساء بالعدوانية على سلوكٍ لإشعار الرجل فقط بالثقة؟ فمبعث القلق في الأمر أن هذا الأسلوب يديم القوالب النمطية التي تبرر رفض مدخلات النساء أو التقليل من أهميتها. لذا، يجب أن تستفهم عن القصد من اللغة المستخدمة حتى توضّح نوايا المتحدثين وتُمكنهم من تصحيح أنفسهم.
- فحّم الأصوات، وعزز/كرر التعليقات القيمة، وقدرّ المسهم.
- شارك الشؤون التنظيمية في المكتب، فغالبًا ما يقع على عاتق النساء الاهتمام بمهام إدارية أكثر. فكفّر في تتبع من يؤدي هذه الأنشطة وجّهز استراتيجية يتناوبها الأعضاء.

يعتمد وضع المعايير على مجموعات الأفراد الذين يتبادلون معارفهم وخبراتهم عبر اتباع نهج يقوم على توافق الآراء وصولاً إلى حلول. وسيستفيد الجميع من خلق بيئة محترمة، يتمكن كل فرد فيها من المشاركة الكاملة وإسراع صوته. بذلك، لن تقتصر المشاركة على الأصوات الأعلى وسيستفيد المعيار من الحكمة الجماعية للمجموعة، بما يضمن إيجاد حل أكثر قابلية للتطبيق لمستخدمي المعيار والمتأثرين باستخدامه.

التمثيل مهم، ولكنه ليس الحل الشامل



جرت العادة على انتقاء المشاركين في وضع المعايير من القوى العاملة في البلد المعني. ويزيد، في الأغلب، عدد الرجال عن النساء في القوى العاملة (75 في المائة مقابل 49 في المائة) على مستوى العالم.²⁰ كما أن توزيع النساء في القوى العاملة حسب القطاع مُضلل لما يشوبه من تحيز. ومع ذلك، فإن المرأة ممثلة تمثيلاً زائداً في أنحاء العالم في قطاعين اثنين، هما قطاع الرعاية الصحية/المساعدة الاجتماعية (75 في المائة) والتعليم (65 في المائة)، ولكنها ممثلة تمثيلاً ناقصاً للغاية في المرافق العامة (21 في المائة) والنقل (17 في المائة) والتعدين (12 في المائة) والبناء (8 في المائة) من بين قطاعاتٍ أخرى.²¹ وبالتالي، حتى مع وجود استراتيجيات توظيف فعالة واجتماعات شاملة، قد تظل بعض مجموعات وضع المعايير تواجه تحدياً لتحسين تمثيل المرأة. وعلاوة على ذلك، في حين تمثل زيادة مشاركة النساء من الخبرات الموضوعيات الضالعات في مجالهن خطوة مهمة لتحسين مراعاة الاعتبارات الجنسانية في توحيد المقاييس، فإنها ليست العلاج الناجع.

ويمكن أيضاً أن تتحيز المرأة ضد المرأة. والواقع أن تقارير الأمم المتحدة تشير إلى أن النسبة المئوية من النساء اللاتي يتبنين شكلاً من أشكال التحيز الجنساني تبلغ 86 في المائة على مستوى العالم، مقارنة بنسبة 90 في المائة من الرجال. ونظراً لأن الرجال والنساء كليهما يمكن أن يكونوا متحيزين ضد المرأة، فلعلة ليس من المستغرب أن تُبين الأبحاث أنه حتى في المهن التي تحسّن فيها تمثيل المرأة، مازال التحيز الجنساني في هذه المهن مستمرًا²² ويميل إلى إدامته أولئك الذين يعتقدون أنه غير موجود. لذلك، فإن وجود المزيد من النساء على الطاولة لا يساوي بالضرورة وجود خبرة جنسانية على الطاولة. وبالتالي، بغض النظر عن عدد النساء الأعضاء في لجان وضع المعايير، وبعيداً عن الجوانب المحتملة التي تشي بافتقار هذه اللجان إلى الحيطة أو التحيز، ثمة خطوات يمكن أن تتخذها اللجان المذكورة حتى تضمن أنها تضع معاييراً مراعية للاعتبارات الجنسانية.

وفي الأقسام التالية، نوجز ثلاث خطوات يمكن أن تتخذها اللجان، وهي: (أ) البدء بافتراض وجود فوارق بين الجنسين ذات صلة بمحتوى المعيار؛ (ب) جمع الأدلة لتحديد مدى تأثير تلك الفوارق بين الجنسين على المعيار وتوضيحها؛ (ج) اتخاذ إجراءات محددة الهدف للتخفيف من أثر الفوارق بين الجنسين على المعيار (انظر شكل 1). وعند التطبيق، يمكن أن تحسّن هذه الخطوات، إلى حد كبير، مراعاة الاعتبارات الجنسانية في عملية توحيد المقاييس.

²⁰ منظمة العمل الدولية 2022. الفجوة بين الجنسين في التوظيف: ما الذي يعوق النساء؟ متاح على الرابط:

<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#gender-gap-matters>

²¹ المنتدى الاقتصادي العالمي. (2021). التقرير العالمي للفجوة بين الجنسين لعام 2021: تقرير متبصر. المنتدى

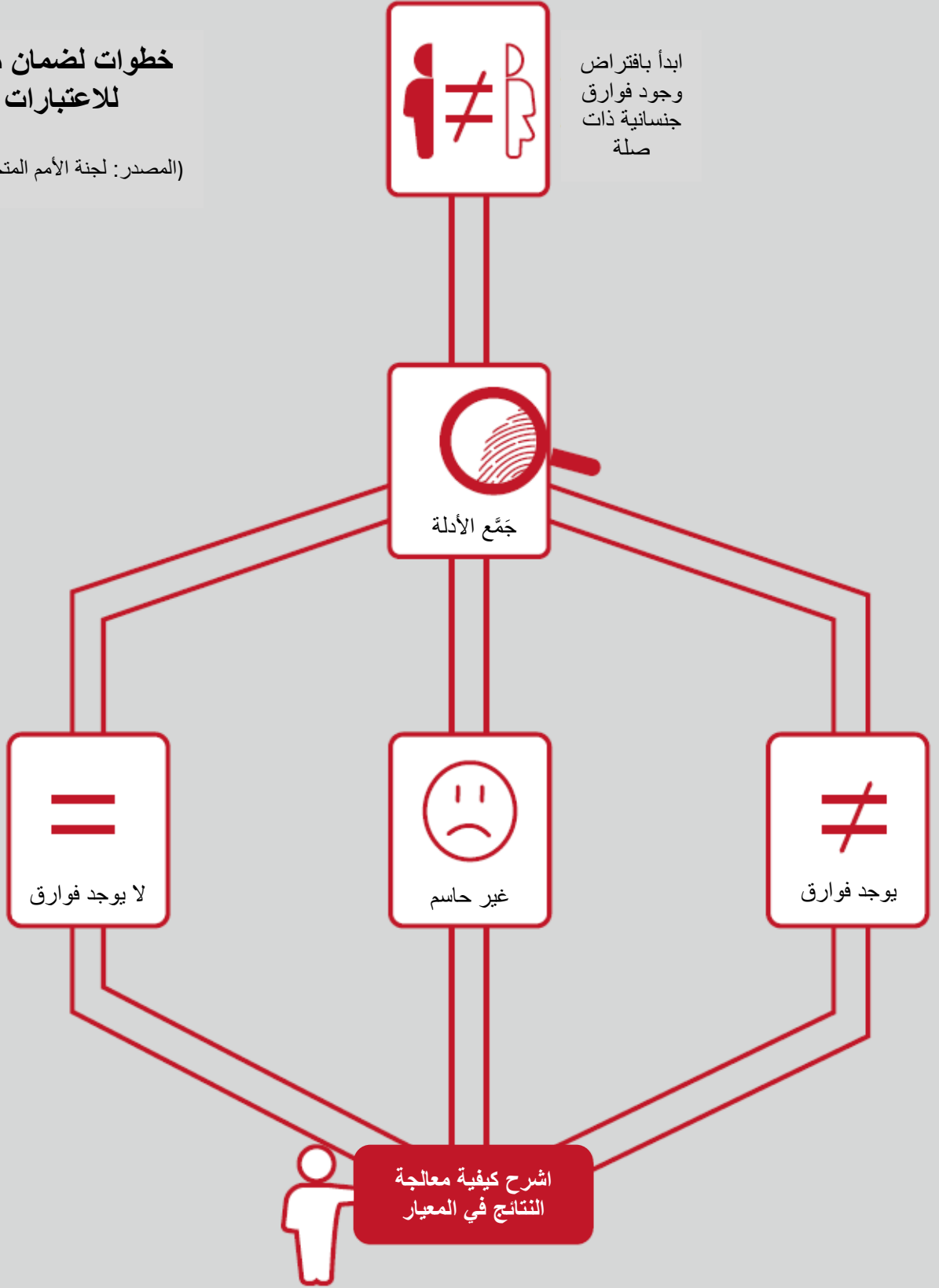
الاقتصادي العالمي. متاح على الرابط: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

²² بيجيني، سي. تي، ريان، إم. كيه، موس-راكوسين، سي. إيه، ورافيتز، جي. (2020). في بعض المهن، أصبحت المرأة ممثلة تمثيلاً جيداً، ومع ذلك يستمر التحيز بين الجنسين—الذي يديمه من يعتقدون أنه لا يحدث. *التقدم العلمي*،

(26)6، eaba7814. متاح على الرابط: <https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>

خطوات لضمان مراعاة المعايير للاعتبارات الجنسانية

(المصدر: لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا)



افتراض وجود فوارق بين الجنسين ذات صلة بمحتوى المعيار

لضمان مراعاة المعايير للاعتبارات الجنسانية، يجب البدء بفرضية وجود فوارق بين الجنسين متأصلة في المعيار قيد الوضع وأن تلك الفوارق سيكون لها آثاراً ذات مغزى. ففي عملية توحيد المقاييس، كما هو الحال في المجالات الأخرى، غالباً ما يكون الرجال هم الوضع الافتراضي، وهو ما يُشار إليه بالمركزية الذكورية. فقد أثبتت الأبحاث أن الرجال والنساء متحيزون في نظرتهم للرجال باعتبارهم نموذج أو ممثل لكيان ما وللنساء باعتبارهن تخصص فيه، مما يؤدي بالخطأ إلى معايير مقصود تصميمها "لكل شخص ولأي شخص" لتكون في الواقع معايير مصممة للرجال.²³ ومن المهم أن نلاحظ أن هذا التحيز لا يدل على البغض أو الاعتقاد بتفوق الرجال، بل الأحرى أنه نزعة إلى ربط الرجال نموذجياً بالبشر وبتنكار هذه الصفة على النساء.²⁴

ولمعالجة هذا التحيز، يجب أن يبدأ واضعو المعايير بافتراض وجود فوارق بين الجنسين سيكون لها آثاراً على المعيار. وبالنظر صراحة في كيفية تأثير المعيار، بشكل مباشر وغير مباشر، على الرجال والنساء والفتيات والفتيان، بدلاً من النظر في تأثيره على الناس فحسب، يمكن أن يقلل واضعو المعايير من احتمالية وضع معيار للناس الذين لا يمثلون سوى الرجال، وربما حتى مجموعة فرعية من الرجال فحسب.

ولفهم تأثير المعايير على الرجال والنساء والفتيان والفتيات، يجب على واضعي المعايير التفكير في مجموعة من الأسئلة، مثل:

- كيف يؤثر المعيار على مختلف الرجال والنساء والفتيان والفتيات؟ هل يتأثرون به تأثيراً مباشراً؟ هل هناك أي آثار غير مباشرة أو غير مقصودة عليهم؟
- ما هي الافتراضات المتضمنة في المعيار؟ ما هي الحدود المُقيدة لتلك الافتراضات؟
- هل المعيار يستشف ويخاطب من قد يستخدمه أو ينفذه؟ وهل المعيار فعال بنفس القدر بالنسبة لمختلف الرجال والنساء؟
- كيف سيستخدم الرجال والنساء المنتج أو العملية أو الخدمة الموضحة في المعيار؟ هل المنتج أو العملية أو الخدمة الموضحة في المعيار ستكون مرنة وقابلة للتكيف بحيث تستوعب الاختلافات في حجم المستخدم وقوته وقامته وما إلى ذلك؟
- كيف سيتأثر الرجال والنساء باستخدام الآخرين للمنتج أو العملية أو الخدمة التي يجري توحيد مقاييسها؟
- النساء والرجال ليسوا مجموعتين متجانستين، وليسوا كلهم سواء، فهل هناك تعديلات أخرى يلزم إجراؤها لضمان ملاءمة المعيار لمختلف النساء والرجال؟
- هل المعيار مرن بالقدر الكافي الذي يسمح للمستخدمين بتكييفه ليناسب التجارب والاحتياجات المختلفة لجميع النساء والرجال (مثلاً، على أساس العمر والثقافة والعرق والتعليم، وما إلى ذلك)؟



²³ بايلي، إيه. إتش، لافرانس، إم، ودوفيدو، جاي. إف. (2019). هل الرجل هو مقياس كل الأشياء؟ تفسير معرفي اجتماعي للمركزية الذكورية. *استعراض للشخصية وعلم النفس الاجتماعي*، 23(4)، 307-331. متاح على الرابط:

<https://doi.org/10.1177/1088868318782848>

²⁴ بايلي، إيه. إتش، لافرانس، إم، ودوفيدو، جاي. إف. (2020). المركزية الذكورية الضمنية: الرجال بشر والنساء جنس. *مجلة علم النفس الاجتماعي التجريبي*، 89، 103980. متاح على الرابط:

<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2020.103980>



إن تطبيق منظور المساواة بين الجنسين على وضع المعايير قد يؤدي إلى إعادة تقييم، يتضح منه أن الأشياء التي كان مفترض أنها محايدة جنسانياً لها في الواقع آثاراً جنسانية. وتُدرج في ذلك جرافة الثلوج في السويد كمثال كلاسيكي على التأثيرات الجنسانية غير المباشرة للسياسة. فقد أخذت مدينة كارلسكوغا على عاتقها تنفيذ برنامج للمساواة بين الجنسين، فعُقب واحد على الأقل من الموظفين مازحاً أن الجنس لن يشكل حساسية في جرافة الثلوج.²⁵ ومع ذلك، عند النظر في الأمر بتمعن، أدركوا أن البرنامج خلف آثاراً جنسانية، وأن الأولويات والترتيب الذي جُرفت به الثلوج من المناطق أثر بشكل متباين على الرجال والنساء. ويرجع السبب في ذلك إلى استخدام الرجال والنساء لوسائل وطرق نقل مختلفة، ولكن بتغيير ممارسات جرف الثلوج، استفادت المدينة من زيادة إمكانية وصول الجميع إليها وانخفضت حالات الاستشفاء.²⁶ ونظراً لأن الفوارق بين الجنسين لا تكون واضحة دائماً، فمن المهم التفكير في كل الآثار المترتبة على المنتج أو العملية أو الخدمة لمعرفة كيف يمكن أن تؤثر، حتى وإن كان عن غير قصد أو بشكل غير مباشر، على الرجال والنساء.

وبينما يلزم النظر في مدى مراعاة كل المعايير للاعتبارات الجنسانية، وُضعت معايير محددة الأهداف، أو هي في طور الإعداد، لمعالجة المساواة بين الجنسين. ولهذه المعايير دور مهم أيضاً، وفي مقدمتها معيار (+W) الذي وضعه تنظيم النساء من أجل التغيير في الزراعة وإدارة الموارد الطبيعية.²⁷ يهدف المعيار إلى قياس مقدار تمكين المرأة وتوفير سبيلاً للاستثمار في الأعمال التجارية التي تقودها النساء. ففي 2021، أصدرت منظمة الأيزو اتفاقية ورشة عمل دولية بشأن تعريف الشركات المملوكة للنساء والشركات التي تقودها النساء. وتعالج هذه المعايير المحددة الهدف الفجوات المهمة في مجال المساواة بين الجنسين. ومع ذلك، لتعالج المعايير أوجه عدم المساواة والتحيزات المنهجية المنتشرة بين الجنسين، لا يمكننا الاعتماد حصراً على عدد محدود من المعايير المحددة الهدف، بل لا يمكن معالجتها إلا من خلال ضمان مراعاة كافة المعايير للاعتبارات الجنسانية.

²⁵ تضمين الجنس. إزالة الثلوج على قدم المساواة بين الجنسين في كارلسكوغا. (2014). اطلع عليه في 2021-08-23 من <https://www.includegender.org/genderequality-in-practice/planning-and-urban-development/gender-equal-snow-clearing-in-karlskoga/>

²⁶ المرجع نفسه.
²⁷ تنظيم النساء من أجل التغيير في الزراعة وإدارة الموارد الطبيعية. المعيار (+W) متاح على الرابط: <https://www.wplus.org/about-the-w-standard/>

جمع الأدلة

إن طرح أسئلة استقصائية، مثل تلك الموضحة أعلاه، أمرًا ضروريًا لتحديد ما إذا كانت هناك اعتبارات جنسانية يجب مراعاتها في المعايير التي يجري وضعها. ومع ذلك، فإن تحديد الطبيعة الدقيقة للأثار الجنسانية وكيفية معالجتها بفعالية يتطلب معرفة وخبرة وبيانات تمثيلية/شاملة، وخصوصًا بيانات مُصنَّفة حسب النوع.

ويجب على واضعي المعايير التأكد من أن البيانات التي يستخدمونها تشمل النساء وتمثلن بالقدر الكافي. فالبيانات المُصنَّفة حسب النوع تُمكن واضعي المعايير من تحديد الفوارق بين الجنسين، التي قد تُعزى إلى الاختلافات الجسدية و/أو الأدوار الجنسانية التي يلزم أخذها في الحسبان لضمان فعالية المعيار لجميع المستخدمين. فمثلًا، يُعتبر النوع والجنس محددان هامان للصحة.²⁸ وبالتالي، إذا كانت معايير الأجهزة الطبية أو الطب الدقيق لا تستخدم بيانات مُصنَّفة حسب النوع تأخذ في الحسبان دور الجنس، فقد يُعرَّض ذلك المرضى - أي النساء - لخطرٍ لا داعٍ له. وتبين جائحة كوفيد أهمية البيانات المُصنَّفة لفهم تأثير المعايير. فطوال فترة الجائحة، كانت هناك تقارير تفيد بأن العاملات في مجال الرعاية الصحية كن أكثر عُرضة لخطر الإصابة بعدوى فيروس كوفيد لأن المعايير التي تستند إليها معدات الحماية الشخصية أكثر ملاءمة للرجال منها للنساء.²⁹



وقد يصعب الحصول على بيانات تمثيلية شاملة ومُصنَّفة حسب النوع في العديد من المجالات. في هذه الحالة، يجب أن يقرر واضعو المعايير ما إذا كانت لديهم القدرة والطاقة على جمع بيانات تكميلية. وإذا لم يكن ذلك ممكنًا، فمن الأهمية بمكان الإقرار بقصور البيانات في المعيار والإفصاح بوضوح عن الافتراضات.

²⁸ سيريلو، دي، كتوار-اسولارز، إس، موري، سي، جاناي، إي، سوبيراتس، إل، ميلينو، إس، ومافريديس، إن. (2020). الفوارق بين النوع والجنس والتحييزات في الذكاء الاصطناعي في مجال الطب الحيوي والرعاية الصحية. *إن بي جاي للطب الرقمي*، 3(1)، 1-11. متاح على الرابط: <https://doi.org/10.1038/s41746-020-0288-5>

²⁹ انظر مثلًا: مراكز مكافحة الأمراض والوقاية منها. (2020). خصائص المصابين بكوفيد-19 من العاملين في مجال الرعاية الصحية - الولايات المتحدة، 12 فبراير/شباط-9 أبريل/نيسان، 2020، أسبوعي/17 أبريل/نيسان، 2020 / 69 (15)، 477-481. متاح على الرابط: <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/mm6915e6.htm>؛ أجاير وفا، أو، والياسر، إيه.إيه. (2020). مقال رأي: يجب أن تراعي معايير معدات الحماية الشخصية احتياجات المرأة لضمان سلامة جميع العاملين في الصفوف الأمامية أثناء جائحة كوفيد-19، هيئة الأمم المتحدة للمرأة. متاح على الرابط: <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2020/5/op-ed-personal-protective-equipment-standards-must-respond-to-womens-needs>

اتخاذ إجراء صريح

بعد تحديد ما إذا كانت هناك فوارق بين الجنسين لها آثارًا يجب مراعاتها عند وضع المعيار، فمن الأهمية بمكان توصيل هذه المعلومة بشفافية. إذ يجب أن يعالج المعيار، تحديداً، ما يلي:

- كيف قُيِّمَت الآثار الجنسانية (أي استخدمت بيانات مُصنَّفة حسب النوع، واستعانت بالأبحاث القائمة، وما إلى ذلك)؛
- وما هي نتيجة التقييم (أي وجود فوارق من عدمه أم أن الأمر لم يُحسم بعد)؛
- وما هو الإجراء الذي اتُخذ لضمان مراعاة المعيار للاعتبارات الجنسانية.

وحتى في الحالات التي لم يُحدَّد فيها وجود آثار جنسانية، أو التي لم يكن الدليل فيها حاسماً، سيُحسن التحليل أداء المعيار لأن فهم القيود المحتملة سيُمكن من استخدام أكثر ملاءمة/فعالية. وإذا لم يُحدد وجود فوارق بين الجنسين، فيمكن للمستخدمين أن يتقوا في قدرة الرجال والنساء على استخدام المعيار بفعالية، ويمكن لكل شخص متأثر باستخدامه أن يتوقع نتائج مماثلة. وإذا كان الدليل غير حاسم، فيمكن أن يستعين المستخدمون بتقديرهم بشأن الحاجة إلى إجراء بعض التعديلات عند استخدام المعيار. والإقرار بأن تحليل الآثار الجنسانية على المعيار لم يكن حاسماً، قد يدفع أيضاً إلى اتخاذ إجراء إضافي من شأنه أن يؤدي في النهاية إلى أدلة أكثر حسمًا على الآثار الجنسانية المترتبة على ذلك المعيار.

وأخيراً، في الحالات التي ترتب عليها ظهور آثار جنسانية، فإن الوضوح في وصف ما هي هذه الآثار وما إذا كان مطلوب إجراء أي تعديلات محتملة نتيجة لذلك، سيزيد أيضاً من ثقة المستخدمين ويُجنَّب الافتراضات السلبية والآثار الضارة المحتملة. ففكر مثلاً في معيارٍ للأدوات المحمولة باليد يشترط ضرورة مسك الأداة قبضة قوية تجنباً للارتداد المفاجئ. وتختلف قوة القبضة حسب الجنس والسن، من بين عوامل أخرى. فالقبضة القوية لرجل في الـ 25 من عمره تختلف تماماً عن القبضة القوية لامرأة في الـ 45 من عمرها. أما في حالة الافتقار إلى معلومات بشأن كيفية تعريف القبضة القوية، فقد لا يكون لدى المستخدم ثقة في قدرته على تشغيل الجهاز بأمان. ومع ذلك، إذا نص المعيار على أن القبضة القوية هي متوسط قوة قبضة فرد في عمر وجنس محددين، فيمكن للمستخدمين اتخاذ قرار مستنير بشأن ما إذا كان ينبغي عليهم استخدام الأداة وكيف ينبغي استخدامها.

الشفافية ضرورية لتجنب الوقوع في مزالق المركزية الذكورية، والتحيز لروية الرجال باعتبارهم وضع افتراضي والنساء باعتبارهن لا يمثلن "الناس". ويوضِّح هذه المشكلة إصدار 1995 لمعيار الأيزو رقم ISO 3411 المعني بمعدات تحريك التربة - الأبعاد الطبيعية للمشغّلين والغلاف ذي الحيز الأدنى للمشغّل. وقد نص نطاقها على أن: "هذه المواصفة القياسية الدولية تحدد أبعاد المشغّلين الذكور لآلات تحريك التربة وتحدد الغلاف ذي الحيز الأدنى العادي للتشغيل حول حاويات المشغّل (الكبانن وأنظمة الحماية من الانقلاب وأنظمة الحماية من السقوط المُطبَّقة عمومًا على آلات تحريك التربة."³⁰



³⁰ أضيف التأكيد. المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس (1995). ISO 3411:1995 - معدات تحريك التربة - الأبعاد الطبيعية للمشغّلين والغلاف ذي الحيز الأدنى للمشغّل. متاح على الرابط: <https://www.iso.org/standard/24509.html>

وقد نُقِّح عنوان المعيار، الذي جرى تحديثه في 2007، ليشمل آلات تحريك التربة - الأبعاد الطبيعية للمُشغِّلين والغلاف ذي الحيز الأدنى للمُشغِّل وتنص المقدمة الآن بوضوح على استناد أبعاد المُشغِّل إلى بيانات الذكور والإناث من آسيا وأوروبا والولايات المتحدة.³¹ وإذا كان المعيار يشير إلى بشر، فيعتبر أخذ الرجال والنساء صراحةً في الحسبان عند وضع المعيار أمر حتمي لضمان توفير المعيار لتجارب ونتائج متساوية لكليهما.

وفي حين أنه قد يكون من الأسهل تحديد الآثار الجنسانية ومعالجتها عندما يتعلق الأمر بالأبعاد الطبيعية البشرية والتفاعل المباشر مع الناس، فمن المهم بنفس القدر النظر في الآثار الجنسانية للمعايير التي قد لا تكون الآثار الجنسانية فيها واضحة من الوهلة الأولى. وقد يتطلب ذلك من واضعي المعايير التفكير في الآثار النهائية لمعاييرهم حتى يضمنوا ألا يؤدي المعيار إلى إدامة عدم المساواة بين الجنسين عن غير قصد. وستكون هذه عملية متكررة، إذ تتمثل إحدى نقاط القوة في نظام توحيد المقاييس في خضوع المعايير باستمرار لعمليات تحديث وتحسين. ومع تطور فهم واضعي المعايير لكيفية تأثير تطبيق المعايير على المساواة بين الجنسين، يمكنهم معالجة الفجوات وتحسين النتائج للرجال والنساء. ومثل جرف الثلوج في السويد، ما قد يبدو محايداً على السطح قد يديم في الواقع نتائج غير مُنصفة للرجال والنساء.

ويُشاد بالمعايير باطراد لقدرتها على تحسين الصحة والسلامة، ودعم قابلية التشغيل البيئي، وتيسير التجارة، وزيادة النمو الاقتصادي للشركات والبلدان. ومع ذلك، بعدم تلبية احتياجات نصف سكان العالم بشكل كامل، تحقق المعايير هذه النتائج للرجال في المقام الأول. وفي حين يحدد الاقتصاديون بانتظام مقدار تكلفة الاستغلال القاصر للنساء في القوى العاملة، لم يُجر تحليل مماثل لتوحيد المقاييس. فالمعايير تمس كل جانب من جوانب حياتنا، وقد ثبت أن عدم مراعاة الاعتبارات الجنسانية له آثاراً على الصحة والسلامة. وبالنظر لأهمية المعايير بالنسبة للاقتصاد، فلا شك³² أن عدم مراعاة الاعتبارات الجنسانية سيكون له تأثيراً على الاقتصاد أيضاً. وبتخاذ إجراءات لتحسين تمثيل المرأة في توحيد المقاييس، وبتعمد أخذ الجنس في الاعتبار عند وضع المعايير، سيستفيد الأفراد والشركات والبلدان من وجود معايير تراعي، بشكل أفضل، احتياجات الجميع.

³¹ المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس (2007). ISO 3411:2007 - إلى معدات تحريك التربة - الأبعاد الطبيعية للمُشغِّلين والغلاف ذي الحيز الأدنى للمُشغِّل. متاح على الرابط: <https://www.iso.org/standard/38911.html>

³² انظر مثلاً هوجان، أو، شيهي، سي. وجايسوريا، آر. (2005). المساهمة الاقتصادية للمعايير في اقتصاد المملكة المتحدة. متاح على الرابط: <https://www.bsigroup.com/LocalFiles/en-GB/standards/BSI-The-Economic-Contribution-of-Standards-to-the-UK-Economy-UK-EN.pdf>; BSI: (2021). كل معيار مهم - كيف يعزز توحيد المقاييس الاقتصاد الكندي. مجلس المعايير الكندي. أوتاوا. متاح على الرابط: <https://www.scc.ca/en/about-scc/publications/general/every-standard-counts>

Guidelines on Developing Gender-Responsive Standards

The Working Party on Regulatory Cooperation and Standardization Policies (WP.6) was founded in the 1970s as a forum for exchange on the harmonization of non-agricultural product regulations. WP.6 aims to promote regulatory cooperation, standardization policies and activities which contribute towards reducing technical barriers to trade, promoting sustainable development in its all dimensions including, for example, gender equality, climate and environmental protection, circular economy and the adaptation to new technologies.

The Team of Specialists on Gender-Responsive Standards (GRS) within WP.6 aims at providing a practical way forward for standards bodies wishing to take a step towards gender equality through the standards they develop and their standards development process. The GRS also seeks to provide a forum for specialists to come together to collaboratively develop expertise and guidance which can be shared.

This work is hosted under the UNECE Market Access Section within the UNECE Economic Cooperation and Trade Division (ECTD). The ECTD assists member States with economic integration and in promoting and enabling a better policy, financial and regulatory environment. These support an inclusive and sustainable post-COVID-19 recovery, a transition to a more circular economy, e.g. through the promotion of gender-responsive standards and through digital and green transformations.

United Nations Economic Commission for Europe
Working Party on Regulatory Cooperation and Standardization Policies (WP.6)

Palais des Nations
CH - 1211 Geneva 10, Switzerland
Telephone: +41 (0)22 917 12 98
E-mail: regulatory.cooperation@un.org or lance.thompson@un.org
Website: <http://www.unece.org>