

**Европейская экономическая комиссия****Руководящий комитет по потенциалу
и стандартам торговли****Рабочая группа по политике в области
стандартизации и сотрудничества по вопросам
нормативного регулирования (РГ.6)****Тридцать вторая сессия**

Женева, 7–9 ноября 2022 года

Пункт 7 предварительной повестки дня

**Инициатива в отношении учитывающих
гендерные аспекты стандартов****Руководство по разработке учитывающих гендерные
аспекты стандартов****Документ представлен координатором Инициативы***Резюме*

В Руководстве по разработке учитывающих гендерные аспекты стандартов содержатся практические шаги по формированию эффективной политики и принятию практических мер, которые поддерживают равное участие женщин в качестве стратегического приоритета. В докладе признается, что стандартизация традиционно была сферой, где доминируют мужчины, и предпринимается попытка предложить базу для организаций по разработке стандартов (ОРС) для обеспечения равенства в их рабочих процессах и большей эффективности разрабатываемых ими стандартов.

Доклад представляет собой первую попытку разработать руководящие принципы для учитывающих гендерные аспекты стандартов. Руководство разработано проектной группой 2 Инициативы в отношении учитывающих гендерные аспекты стандартов и является продуктом разнообразных взглядов и профессионального опыта многопрофильной группы экспертов. В докладе представлен передовой опыт и основное внимание уделяется предоставлению понятных и обоснованных решений давних проблем и структурных препятствий, которые мешают участию женщин в разработке стандартов.

Руководство призывает ОРС осуществить согласованные действия и укрепить свою приверженность гендерному равенству. Государственным учреждениям предлагается рассматривать стандарты как инструменты перемен, способные поддержать маргинализированные сообщества и ускорить осуществление Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

Документ ECE/CTCS/WP.6/2022/9 представлен ежегодной сессии для информации.



I. Что такое учитывающие гендерные аспекты стандарты?

1. Учитывающие гендерные аспекты стандарты — это стандарты, которые признают особые потребности представителей разных гендеров и направлены на осуществление согласованных действий для обеспечения эффективности стандарта для всех. Учитывающий гендерные аспекты стандарт — это не отдельный стандарт для представителей разных гендеров, а, скорее, средство обеспечения соответствующего влияния стандарта и предоставления справедливой выгоды. Гендерное равенство и сбалансированная представленность в процессе разработки стандартов имеет решающее значение для более эффективного реагирования на приоритеты всех гендеров и обеспечения учета в них гендерных факторов.

2. Учитывающие гендерные аспекты стандарты охватывают как пол, так и гендер. Хотя некоторые ошибочно используют эти термины как взаимозаменяемые, понимание различия между терминами («пол» определяется биологически детерминированными признаками, а «гендер» — это социальный и культурный конструкт, определяющий ожидания в отношении женщин и мужчин) и влияния, которое оба термина могут оказывать на стандарт, имеет решающее значение. Для демонстрации этого влияния на конкретный стандарт можно рассмотреть пример кухонных плит.

3. Кухонные плиты, работающие на твердом топливе (например, угле, навозе и т. д.) и керосине, являются существенным фактором загрязнения воздуха в помещениях. По оценкам, загрязнение воздуха в помещениях является причиной 3,8 млн преждевременных смертей в год¹. Во всех культурах женщины и дети в непропорционально большой степени страдают от бытового загрязнения. В силу гендерных культурных норм женщины часто тратят больше времени на приготовление пищи, что увеличивает их подверженность вредному загрязнению. Кроме того, исследование показало, что в силу биологических различий загрязнение представляет более значительную угрозу для здоровья женщин, чем мужчин². В случае с кухонными плитами половые и гендерные различия подвергают женщин большему риску.

4. В 2018 году Международная организация по стандартизации (ИСО) выпустила новое руководство в отношении кухонных плит. Стандарты и руководства являются важнейшими инструментами в борьбе с загрязнением воздуха в помещениях и гендерными последствиями небезопасных методов приготовления пищи. Совместные инициативы, такие как сотрудничество между ИСО, Альянсом за использование чистых видов топлива для приготовления пищи (бывшее Глобальное объединение за экологически чистые кухонные плиты) и Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ), являются ключом к продвижению использования стандартов, таких как стандарт, представленный в документе ISO/TC 285 (Экологически чистые плиты и экологически чистые способы приготовления пищи), а совместные семинары позволяют местным экспертам пройти обучение по внедрению стандартов, необходимых для тестирования кухонных плит и уменьшения рисков использования небезопасных видов практики³. Возможно, ситуация с кухонными плитами не уникальна, и во всех стандартах необходимо учитывать влияние пола и гендера.

II. Почему гендер важен для стандартизации?

5. Отсутствие учета гендерных факторов в процессе стандартизации имеет свои последствия. Стандарты часто называют «невидимой инфраструктурой»; они затрагивают все аспекты нашей жизни через продукты, процессы и услуги, которыми

¹ Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) (2018 год). Загрязнение воздуха внутри жилых помещений и здоровье. URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/household-air-pollution-and-health>.

² Clougherty, J. E. (2010). A growing role for gender analysis in air pollution epidemiology. *Environmental health perspectives*, 118 (2), 167–176. URL: <https://doi.org/10.1289/ehp.0900994>.

³ Международная организация по стандартизации (2018 год). Опубликован новый стандарт на экологически чистые кухонные плиты. URL: <https://www.iso.org/ru/news/ref235.html>.

мы пользуемся ежедневно. В результате, влияние стандартов, которые не учитывают гендерные аспекты, может быть одновременно и повсеместным, и нераспознанным. Когда последствия очевидны, влиянием стандартов могут пренебречь или неверно истолковать их как «небольшое неудобство». Возьмем такой, казалось бы, безвредный пример, как вентиляция в офисе: основанные на метаболизме мужчин стандарты вентиляции часто приводят к тому, что женщинам холодно в офисах, и последствия этого выходят за рамки личного комфорта. Недавние исследования показали, что более низкие температуры отрицательно влияют на когнитивные способности и продуктивность женщин⁴. В этой связи внедрение стандарта, не учитывающего потребности женщин, может привести к снижению конкурентоспособности, продуктивности и прибыльности бизнеса.

6. Отсутствие учета гендерных факторов при разработке стандартов также является вопросом жизни и смерти. Вероятность гибели женщин в ДТП на 73 % выше, чем мужчин, поскольку манекены для краш-тестов основаны на антропометрических параметрах мужчин⁵. В ходе межстранового анализа, проведенного Советом по стандартам Канады (ССК), было выявлено, что в 99 странах стандарты ассоциируются с сокращением числа непреднамеренных смертельных случаев среди мужчин⁶. Женщины не получают тех же выгод от стандартизации.

7. То, в какой степени стандарты не учитывают гендерные аспекты, можно частично проиллюстрировать на примере проведенной работы по сопоставлению стандартов с Целями в области устойчивого развития Организации Объединенных Наций (ЦУР). Предварительное сопоставление, проведенное ССК, показало, что только 2 % национальных стандартов Канады вносят вклад в достижение ЦУР 5.

8. От отсутствия учета гендерных факторов при разработке стандартов страдают не только женщины. Отсутствие защиты и поощрения вклада женщин приводит к тому, что страдают семьи, предприятия и страны.

III. Кто должен принимать меры для большего учета гендерных факторов в процессе стандартизации?

9. Стандарты разрабатываются комитетами или группами экспертов — заинтересованными сторонами, обладающими знаниями и опытом, соответствующими конкретному стандарту или области. Эти комитеты могут осуществлять свою деятельность под надзором международных, национальных или других органов различного типа, которые часто называют организациями по разработке стандартов (ОРС). Надзорные органы и/или ОРС устанавливают правила участия и процесс, которому должны следовать разработчики стандартов. Надзорным органам, ОРС и разработчикам стандартов принадлежит важная роль в обеспечении учитывающих гендерные аспекты стандартов.

10. Цель данного руководства — предоставить отдельным разработчикам стандартов и ОРС некоторые практические инструменты, необходимые для разработки учитывающих гендерные аспекты стандартов и создания учитывающего гендерные аспекты процесса разработки стандартов и среды. Хотя рекомендации могут быть приняты ОРС и надзорными органами, что, несомненно, в более полной мере будет способствовать разработке учитывающих гендерные аспекты стандартов,

⁴ Chang, T. Y. & Kajackaite, A. (2019). Battle for the thermostat: Gender and the effect of temperature on cognitive performance. *PloS one*, 14(5), e0216362. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0216362>.

⁵ Forman, J., Poplin, G. S., Shaw, C. G., McMurry, T. L., Schmidt, K., Ash, J. & Sunnevang, C. (2019). Automobile injury trends in the contemporary fleet: Belted occupants in frontal collisions. *Traffic injury prevention*, 20(6), 607-612. URL: <https://doi.org/10.1080/15389588.2019.1630825>.

⁶ Parkouda, M. (2020). When one size does not protect all: Understanding why gender matters for standardization. Ottawa: Standards Council of Canada. URL: <https://scc50ccn.ca/when-one-size-does-not-protect-all/>.

это не является обязательным условием для их внедрения; отдельные лица или комитеты/группы разработчиков стандартов также могут внедрять эти рекомендации.

IV. Как разработчики стандартов могут обеспечить, чтобы стандарты и процесс их разработки учитывали гендерные аспекты?

11. Решение проблемы гендерного разрыва в стандартизации требует согласованных действий всех сторон. Идея о том, что учет гендерных факторов является «женским вопросом», а не фундаментальным правом человека, может ограничить круг рассматриваемых решений. На самом деле, исследования показали, что влияние на решения, которые считаются эффективными, оказывает сама формулировка проблемы. Когда гендерное неравенство определяется как проблема расширения прав и возможностей женщин, решение заключается в том, чтобы «исправить положение женщин»⁷. Однако гендерное неравенство — это системный вопрос, требующий структурных изменений. В последующих разделах мы представим рекомендации для экспертов в области стандартизации по двум направлениям для повышения степени учета гендерных факторов в процессе стандартизации:

- как увеличить представленность женщин в технических комитетах и обеспечить инклюзивность процесса разработки стандартов и совещаний для повышения качества и степени учета гендерных факторов в стандартах;
- как обеспечить, чтобы стандарты учитывали гендерные аспекты, независимо от гендерного состава комитета.

12. В Декларации ЕЭК о стандартах, учитывающих гендерные аспекты, ОРС рекомендовано разработать план действий по обеспечению гендерного равенства. Наличие плана действий по обеспечению гендерного равенства, включающего эти два направления деятельности, может помочь в продвижении учитывающих гендерные аспекты стандартов и их разработке. Например, подписав Декларацию ЕЭК о стандартах, учитывающих гендерные аспекты, и о разработке стандартов, Институт стандартизации и метрологии исламских стран (ИСМИС), который в основном состоит из наименее развитых стран и стран с формирующейся рыночной экономикой, разработал целевой план действий, учитывающий их уникальный контекст. Стратегический план ИСМИС на 2021–2030 годы включает проведение специально разработанных для женщин-экспертов тренингов, а также публикации об опыте женщин-экспертов в социальных сетях, чтобы побудить государства-члены назначать больше женщин-экспертов для работы в технических комитетах.

13. Как отмечалось ранее, учитывая повсеместное распространение стандартов и огромное число ОРС, данный документ предназначен для широкого применения различными пользователями и в разных контекстах. Ниже мы приводим основные соображения и вопросы, которые могут помочь пользователям в обеспечении учета гендерных аспектов в разрабатываемых ими стандартах.

V. Сбалансированная представленность

14. Когда речь идет о разработке стандартов, организации по стандартизации признают важность того, кто находится за столом переговоров. Обычно органы по стандартизации устанавливают критерии для категорий заинтересованных лиц, которые должны быть представлены в технических комитетах. Например, в ССК выделяется восемь категорий интересов заинтересованных лиц, и комитеты

⁷ Kim, J. Y., Fitzsimons, G. M. & Kay, A. C. (2018). Lean in messages increase attributions of women's responsibility for gender inequality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 115(6), 974. URL: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/pspa0000129>.

оцениваются с точки зрения степени представленности этих категорий⁸. Кроме того, в разработанном ИСО и Международной электротехнической комиссией (МЭК) руководстве содержится рекомендация о том, чтобы «ни одна организация или категория участников не доминировала в процессе разработки стандартов», а был обеспечен соответствующий баланс интересов⁹.

15. Хотя разработчики стандартов признали, что на вклад экспертов технических комитетов может повлиять их опыт и то, что они представляют определенный сектор (например, правительство, промышленность и т. д.), меньше внимания уделяется личным качествам этих экспертов и тому, как это может повлиять на их вклад. Однако есть исключения: группа по разработке стандартов Лесного попечительского совета Канады отмечает, что у них есть определенные категории заинтересованных лиц, которые должны учитывать представленность регионов, а также разнообразие опыта и гендерный баланс¹⁰.

16. Несмотря на недостаточный объем всеобъемлющих дезагрегированных данных, в целом признается, что женщины недопредставлены в процессе разработки стандартов. В 2020 году доля женщин среди председателей технических комитетов в МЭК составляла лишь 7 %¹¹. В Канаде женщины составляют почти половину рабочей силы, но при этом лишь 24 % экспертов в канадских технических комитетах ИСО и МЭК являются женщинами. Важно отметить, что, согласно имеющимся данным, улучшение гендерной представленности связано с повышением степени учета гендерных факторов в продуктах и услугах¹². Следовательно, для обеспечения учитывающих гендерные аспекты стандартов и соответствующего процесса их разработки организациям необходимо устранить гендерный разрыв, существующий среди участников технических комитетов. Хотя технические комитеты должны стремиться к гендерному паритету, согласно исследованиям, для обеспечения того, чтобы вклад женщин не был маргинализован и мог повысить эффективность работы команды, доля женщин должна составлять по крайней мере 30 %¹³. В следующем разделе будут рассмотрены стратегии обеспечения более активного участия женщин в процессе стандартизации и того, как избежать маргинализации вклада женщин.

VI. Набор участников

17. Учитывая, что женщины реже i) выступают в роли добровольцев в профессиональной среде¹⁴ и ii) получают предложения от своих работодателей участвовать в профессиональной деятельности¹⁵, применяемые многими ОРС процессы «под руководством экспертов-добровольцев» могут стать препятствием для

⁸ Standards Council of Canada (2021). International Standards Development: Program Overview. Ottawa: Standards Council of Canada.

URL: https://www.scc.ca/en/system/files/publications/SCC_POV_International-Standards-Development-Council_v1_2021-08-10.pdf.

⁹ ISO/IEC (2019). Guide 59: ISO and IEC recommended practices for standardization by national bodies. Switzerland: ISO/IEC. URL: <https://www.iso.org/standard/71917.html>.

¹⁰ Forest Stewardship Council. Forest management standards development group. URL: <https://ca.fsc.org/ca-en>.

¹¹ Heß, P. (2020). SDG 5 and the Gender Gap in Standardization: Empirical Evidence from Germany. Sustainability, 12(20), 8699. URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8699>.

¹² Fine, C., Sojo Monzon, V. & Lawford-Smith, H. (2020). Why does workplace gender diversity matter? Justice, organizational benefits, and policy. URL: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/sipr.12064>.

¹³ См., например, Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). Gender diversity in the boardroom and firm performance: What exactly constitutes a critical mass? Journal of business ethics, 118(1), 61-72. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1553-6>.

¹⁴ Fyall, R. & Gazley, B. (2015). Applying social role theory to gender and volunteering in professional associations. VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 26(1), 288-314. URL: <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9430-1>.

¹⁵ MacPhail, F. & Bowles, P. (2009). Corporate social responsibility as support for employee volunteers: Impacts, gender puzzles and policy implications in Canada. Journal of Business Ethics, 84(3), 405. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-008-9716-1>.

более активного участия женщин и усилить существующий дисбаланс в технических комитетах.

18. ОРС и национальные органы по стандартизации (НОС) могут предпринять значимые действия для расширения участия женщин, чтобы улучшить гендерный баланс в комитетах и способствовать учету гендерных факторов при разработке стандартов. В частности, когда это целесообразно, они могут:

- **поощрять женщин к подаче заявлений.** При наборе женщин важен выбор формулировки. Исследования показали, что формулировки объявления о приеме на работу могут повлиять на склонность женщин к отклику на них¹⁶. Аналогичным образом, если ОРС или НОС хотят привлечь больше женщин в свои технические комитеты, они должны конкретно подходить к решению этого вопроса. Те, кто размещает объявления о вакансии, обращают внимание на то, что женщины склонны уделять более пристальное внимание должностным требованиям, чем мужчины, что снижает число женщин-соискателей. В связи с этим некоторые организации добавили четкие формулировки, поощряющие женщин к подаче заявления, даже если они не соответствуют всем должностным требованиям;
- **обеспечить более широкую выборку женщин.** При проведении мероприятий по поиску квалифицированных женщин ОРС может понадобиться привлечь больше женщин для достижения более сбалансированного в гендерном отношении состава комитета;
- **обратиться с просьбой о включении женщин.** Если организация не включает женщин в список лиц для участия в процессе стандартизации, обратитесь к ней с вопросом: «Есть ли у вас квалифицированные женщины, которые могут участвовать в процессе?»;
- **стремиться получить вклад женщин.** Если женщины не могут участвовать в работе комитета непосредственно, представители комитета должны предпринять шаги для ознакомления женщин с соответствующей документацией по месту их работы, чтобы просить их внести свой вклад, особенно на этапах консультаций с общественностью и предоставления резюме этих консультаций, когда это возможно;
- **стремиться получить вклад со стороны женских организаций.** Активный поиск представителей или вклада соответствующих женских организаций может помочь устранить пробелы в знаниях. Эти организации могут стать важным ресурсом для формирования понимания конкретных последствий гендерных различий, относящихся к той или иной области;
- **отслеживать прогресс.** Улучшения не будут заметны, если ОРС/НОС не будут контролировать степень участия женщин и соответственно отслеживать прогресс. В настоящее время нет достаточной информации об участии женщин в разработке стандартов. Для оценки прогресса необходимо собирать обширные данные и отслеживать их.

19. При целенаправленных усилиях можно значительно увеличить участие женщин. Британская радиовещательная и телевизионная корпорация (Би-Би-Си) считается примером повышения представленности женщин. Женщины недостаточно представлены в СМИ: в 2019 году в более чем 100 странах только 24 % специалистов в определенной области, дававших интервью в СМИ, были женщинами¹⁷. В рамках проекта Би-Би-Си под названием «50:50» 78 % участвовавших в проекте программ как

¹⁶ Wille, L. & Deros, E. (2018). When job ads turn you down: how requirements in job ads may stop instead of attract highly qualified women. *Sex Roles*, 79(7), 464-475.
URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-017-0877-1>.

¹⁷ Macharia, S. (2020). Global Media Monitoring Project (GMMP). Who Makes the News?
URL: https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/GMMP2020.ENG_FINAL20210713.pdf.

минимум через 2 года достигли гендерного баланса среди своих участников¹⁸. Благодаря таким согласованным действиям представленность женщин можно повысить.

VII. Инклюзивные совещания

20. Увеличение представленности женщин в процессе разработки стандартов за счет более инклюзивного и целенаправленного набора участников должно сочетаться с поощрением участия посредством создания инклюзивной среды и процесса разработки стандартов. Последние исследования показали, что, в то время как модели трудовой деятельности женщин и мужчин были неотличимы, женщины продвигались по службе не такими темпами, как их коллеги-мужчины. Другими словами, вопрос не в поведении женщин, а в том, как к ним относятся. В частности, исследователи пришли к выводу, что «гендерное неравенство обусловлено предвзятостью, а не различиями в поведении»¹⁹. Вопрос не в том, как ведут себя женщины и мужчины, а в том, как эти действия воспринимаются.

21. Следовательно, важно понять, как предвзятость, восприятие и вытекающее из них поведение могут подорвать способность женщин вносить полноценный вклад в разработку стандартов. Существует три области, на которые разработчикам стандартов следует обратить внимание:

- **вклад.** Исследования показали, что при работе в группе женщины вносят пропорционально меньший вклад, чем мужчины²⁰. Исследователи обнаружили, что во время пандемии коронавируса, когда многие стали работать из дома и проводить виртуальные встречи, 45 % женщин-руководителей предприятий сообщили о том, что им трудно высказывать свою точку зрения на виртуальных совещаниях²¹. Участие женщин в процессе стандартизации не будет столь же полезным, если они по каким-либо причинам не смогут вносить полноценный вклад;
- **перебивание говорящего.** Несмотря на то, что женщины в меньшей степени выступают на совещаниях, и мужчины, и женщины преувеличивают вклад женщин в обсуждение. Это неправильное толкование связано с тем, что женщин перебивают, когда они говорят больше, чем мужчины. Склонность перебивать женщин чаще, чем мужчин, была продемонстрирована в различных ситуациях, включая прения в Верховном суде²² и собеседования кандидатов на работу в инженерной сфере. Поскольку перебивание говорящего может также рассматриваться как признак доминирования, оно может исказить восприятие экспертных знаний женщин и подорвать их способность влиять на процесс разработки стандартов;
- **обесценивание и дискредитация.** В сфере стандартов традиционно доминируют мужчины. Это важно признать, поскольку, согласно

¹⁸ BBC (2020). BBC continues global expansion of the 50:50 project to help increase female representation in the media. URL: <https://www.bbc.co.uk/mediacentre/latestnews/2020/50-50>.

¹⁹ Turban, S., Freeman, L. & Waber, B. (2017). A study used sensors to show that men and women are treated differently at work. Harvard Business Review, 23. Pp. 4.
URL: <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.>

²⁰ Karpowitz, C. F., Mendelberg, T. & Shaker, L. (2012). Gender inequality in deliberative participation. American Political Science Review, 106(3), 533-547.
URL: http://journals.cambridge.org/abstract_S0003055412000329.

²¹ Marchant, N. (2021). Why women don't speak up on Zoom calls – and why that's a problem. World Economic Forum. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/women-gender-equality-workplace-meetings/>.

²² Feldman, A. & Gill, R. D. (2019). Power dynamics in supreme court oral arguments: The relationship between gender and justice-to-justice interruptions. Justice System Journal, 40(3), 173-195.
URL: <https://doi.org/10.1080/0098261X.2019.1637309>.

исследованиям, предположение о том, что женщины менее компетентны в среде, где доминируют мужчины, остается распространенным, пусть даже на подсознательном уровне²³. Это предположение приводит к тому, что женщинам приходится работать на более высоком качественном уровне только для того, чтобы их признали такими же компетентными. На самом деле, в экспериментальном исследовании ученые в области биологии, химии и физики оценили резюме с мужским именем как более компетентное по сравнению с идентичным резюме, которое присваивалось женщине²⁴. Обесценивание опыта женщин в комитетах по разработке стандартов еще больше снизит их способность вносить значимый вклад в разрабатываемые стандарты, что, в свою очередь, негативно скажется на качестве стандарта.

22. Примечательно, что эти три проблемы могут создать порочный круг. Если вас часто перебивают или ваш вклад обесценивается, вы с меньшей вероятностью будете высказывать свое мнение. Поэтому важно распознать проблемное поведение и вмешаться на раннем этапе. На самом деле, перебивание говорящего в начале совещания задает тон, который закрепляет гендерное неравенство между равными по статусу сотрудниками, если это не пресекать²⁵.

23. Необходимо подчеркнуть, что негативное поведение, которое может препятствовать способности женщин вносить полноценный вклад в совещания и процесс разработки стандартов, часто является результатом неосознанной предвзятости. Неосознанная предвзятость присуща как мужчинам, так и женщинам. Признавая, что неосознанная предвзятость может влиять на ход совещания, председатели и участники могут предпринять сознательные действия для смягчения ее негативных последствий.

24. Перед началом совещаний важно, чтобы новые члены понимали, чего ожидать. Предоставление обучения и/или наставничества для новых женщин, мужчин и экспертов по гендерным вопросам в комитете позволит повысить эффективность их участия. Знакомые с процессом и историей деятельности участники, скорее всего, будут чувствовать себя увереннее в работе. Организациям по разработке стандартов следует рассмотреть возможность специального обучения новых членов и другие способы, такие как программа наставничества, способствующая тому, чтобы новые члены чувствовали себя более уверенно и были подготовлены к участию. НОС и ОРС также должны рассмотреть возможность проведения тренингов для членов технических комитетов, чтобы повысить их компетентность и понимание важности учета гендерных аспектов при разработке стандартов.

25. Во время совещаний:

- определите основные правила, такие как запрет переговариваться друг с другом, продолжительность выступления для обеспечения равного распределения времени и необходимость поднять руку для выступления. Активно боритесь с нарушением правил на раннем этапе, чтобы сформировать ожидания;
- обращайте внимание на то, кто выступает. Если существует дисбаланс в том, кто поднимает руку и выступает, устраните его. Это можно сделать в личной беседе с отдельными людьми, попросив некоторых высказываться больше или меньше. Другой вариант — поговорить с участниками в зале и убедиться, что у каждого есть возможность высказаться;

²³ Blair-Loy, M., Rogers, L. E., Glaser, D., Wong, Y. L., Abraham, D. & Cosman, P. C. (2017). Gender in engineering departments: Are there gender differences in interruptions of academic job talks? *Social Sciences*, 6(1), 29. URL: <https://www.mdpi.com/2076-0760/6/1/29>.

²⁴ Moss-Racusin, Corinne A., John F. Dovidio, Victoria L. Brescoll, Mark J. Graham, and Jo Handelsman. "Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students." *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 109 (2012): 16474–79. URL: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1211286109>.

²⁵ Cannon, B. C., Robinson, D. T. & Smith-Lovin, L. (2019). How Do We "Do Gender"? Permeation as Over-talking and talking Over. *Socius*, 5, 2378023119849347. URL: <https://doi.org/10.1177/2378023119849347>.

- предоставьте альтернативные способы внести свой вклад в обсуждение: это может быть опрос в режиме реального времени или поощрение участников к предоставлению комментариев заранее или после совещания;
- помните о выражениях с негативным подтекстом: называют ли женщин агрессивными за поведение, которое у мужчины демонстрирует уверенность? Беспокойство вызывает то, что это закрепляет стереотипы, которые оправдывают игнорирование или умаление вклада женщин. Будьте готовы задавать вопросы об используемых формулировках, чтобы прояснить намерения говорящих и дать им возможность исправиться;
- привлекайте внимание к ценным комментариям, подкрепляйте их или повторяйте, а также отдавайте должное их автору;
- разделяйте бытовые задачи в офисе: женщины часто берут на себя больше административных задач. Рассмотрите возможность отслеживания, кто занимается этой деятельностью, и разработайте стратегию ротации.

26. Разработка стандартов зависит от группы людей, которые делятся своими знаниями и опытом, используя консенсусный подход для принятия решений. Создание атмосферы уважения, в которой каждый может полноценно участвовать и быть услышанным, пойдет всем на пользу. Участие не будет ограничиваться самыми громкими голосами, и стандарт выиграет от коллективной мудрости группы, что обеспечит более жизнеспособное решение для пользователей стандарта и тех, на кого влияет его использование.

VIII. Представленность важна, но это не всеобъемлющее решение проблемы

27. Участники процесса разработки стандартов, как правило, привлекаются из числа трудоспособного населения страны. Во всем мире доля мужчин в рабочей силе выше, чем у женщин (75 % по сравнению с 49 %) ²⁶. Кроме того, доля работающих женщин различается в зависимости от сектора. Во всем мире доля женщин чрезмерно высока в двух секторах — здравоохранении/социальной помощи (75 %) и образовании (65 %), однако их доля значительно меньше, например, в коммунальном хозяйстве (21 %), транспорте (17 %), горнодобывающей промышленности (12 %) и строительстве (8 %) ²⁷. Следовательно, даже при наличии эффективных стратегий набора участников и инклюзивных совещаний, некоторые группы по разработке стандартов могут столкнуться с необходимостью повысить представленность женщин. Кроме того, хотя важным шагом для повышения степени учета гендерных факторов в процессе стандартизации является более активное участие женщин в силу их знаний в предметной области, это не панацея.

28. У женщин также может быть предвзятое отношение к женщинам. По данным Организации Объединенных Наций, во всем мире доля женщин, которые в той или иной форме испытывают гендерную предвзятость, составляет 86 %, в то время как среди мужчин этот показатель составляет 90 %. Учитывая, что предвзято к женщинам могут относиться и мужчины, и женщины, неудивительно, что, согласно исследованиям, даже в тех профессиях, где представленность женщин повысилась, гендерная предвзятость ²⁸ сохраняется и, как правило, закрепляется теми, кто считает, что ее не существует. Поэтому наличие большего числа женщин за столом переговоров не обязательно означает наличие специалистов по гендерным вопросам.

²⁶ International Labour Organization (ILO) (2022). The gender gap in employment: What's holding women back? URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#gender-gap-matters>.

²⁷ World Economic Forum (2021). Global Gender Gap Report 2021: Insight Report. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.

²⁸ Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A. & Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists – Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6(26), eaba7814. URL: <https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>.

Следовательно, независимо от числа женщин в комитете по разработке стандартов и от потенциальных «слепых пятен» или предвзятости членов комитета, есть шаги, которые комитеты могут предпринять для обеспечения разработки учитывающих гендерные аспекты стандартов.

29. В следующих разделах мы представляем три шага, которые могут предпринять комитеты: i) начать с предположения, что гендерные различия имеют отношение к содержанию стандарта; ii) собрать доказательства для количественной оценки и прояснения влияния этих гендерных различий на стандарт; и iii) предпринять целенаправленные действия для смягчения влияния гендерных различий на стандарт (см. рис. ниже). При осуществлении этих шагов можно значительно повысить степень учета гендерных факторов в процессе стандартизации.

Шаги по обеспечению учета гендерных аспектов в стандартах



Источник: ЕЭК.

IX. Предположить, что гендерные различия, имеющие отношение к содержанию стандарта, существуют

30. Для обеспечения учета гендерных аспектов в стандартах необходимо исходить из того, что в разрабатываемом стандарте присутствуют гендерные различия и что эти различия будут иметь значимые последствия. Как и в других областях, в процессе стандартизации мужчины часто участвуют по умолчанию; это называется андроцентризмом. Исследования показали, что мужчины и женщины предвзято воспринимают мужчин как типичных или репрезентативных, а женщин — как представляющих небольшой сегмент, что ошибочно приводит к тому, что предназначенное для «всех и каждого» на самом деле отвечает стандартам, разработанным для мужчин²⁹. Важно отметить, что эта предвзятость не

²⁹ Bailey, A. H., LaFrance, M. & Dovidio, J. F. (2019). Is man the measure of all things? A social cognitive account of androcentrism. *Personality and Social Psychology Review*, 23(4), 307-331. URL: <https://doi.org/10.1177/1088868318782848>.

свидетельствует о неприязни или вере в превосходство мужчин; скорее это тенденция ассоциировать с типичными людьми мужчин, а не женщин³⁰.

31. Чтобы устранить эту предвзятость, разработчики стандартов должны исходить из предположения, что гендерные различия, которые будут оказывать влияние на стандарт, существуют. Конкретно рассматривая прямое или косвенное влияние стандарта на мужчин и женщин, мальчиков и девочек, а не просто на людей в целом, разработчики стандартов могут снизить вероятность создания стандарта только для мужчин, а потенциально — только для определенной группы мужчин.

32. Чтобы понять влияние стандартов на мужчин, женщин, мальчиков и девочек, разработчикам стандартов необходимо рассмотреть ряд вопросов:

- Как стандарт влияет на разных мужчин, женщин, мальчиков и девочек? Затрагивает ли он их непосредственно? Существуют ли какие-либо косвенные или непреднамеренные последствия?
- Какие предположения использованы в стандарте? Каковы рамки этих предположений?
- Предусматривает ли стандарт заранее, кто может его использовать или применять и решается ли этот вопрос, а также является ли он одинаково эффективным для разных мужчин и женщин?
- Как мужчины и женщины будут использовать продукт, процесс или услугу, описанные в стандарте? Будет ли продукт, процесс или услуга, описанные в стандарте, гибкими и адаптируемыми для учета различий в размерах, силе, росте и т. д. пользователя?
- Как на мужчин и женщин повлияет использование другими людьми продукта, процесса или услуги, которые подвергаются стандартизации?
- Женщины и мужчины не являются однородными группами, они не все одинаковы. Есть ли дополнительные изменения, которые необходимо внести, чтобы обеспечить пригодность стандарта для разных женщин и мужчин?
- Является ли стандарт достаточно гибким, чтобы пользователи могли адаптировать его к разному опыту и потребностям всех женщин и мужчин (например, в зависимости от возраста, культуры, расы, образования и т. д.)?

33. Применение учитывающего гендерные аспекты подхода к разработке стандартов может привести к переоценке, при которой то, что считалось гендерно нейтральным, на самом деле имеет гендерные последствия. Снегоочистительные работы в Швеции являются классическим примером косвенного гендерного влияния политики. В городе Карлскупа была реализована программа обеспечения гендерного равенства, и, по крайней мере, один из сотрудников пошутил, что гендер не будет учитываться при уборке снега³¹. Однако при дальнейшем рассмотрении они поняли, что воздействие гендерного фактора существует. Расстановка приоритетов и порядок снегоочистки территорий по-разному влияли на мужчин и женщин. Это объясняется тем, что мужчины и женщины используют разные виды транспорта и маршруты. Изменив практику снегоочистки, город выиграл от повышения доступности для всех и сокращения числа госпитализаций³². Гендерные различия не всегда очевидны, важно рассмотреть возможные последствия продукта, процесса или услуги, чтобы понять, как они могут, даже непреднамеренно или косвенно, повлиять на мужчин и женщин.

34. Несмотря на необходимость учета гендерных факторов во всех стандартах, были разработаны или разрабатываются целевые стандарты, направленные на

³⁰ Bailey, A. H., LaFrance, M. & Dovidio, J. F. (2020). Implicit androcentrism: Men are human, women are gendered. *Journal of Experimental Social Psychology*, 89, 103980.

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

³¹ Include Gender. Gender Equal Snow Clearing in Karlskoga (2014). Retrieved 23-08-2021 from <https://www.includegender.org/genderequality-in-practice/planning-and-urban-development/gender-equal-snow-clearing-in-karlskoga/>.

³² Ibid.

обеспечение гендерного равенства. И эти стандарты тоже играют важную роль. Одним из первых таких стандартов является стандарт W+ «Организации женщин в поддержку изменений в управлении сельским хозяйством и использовании природных ресурсов Всемирного союза охраны природы» (ВОКАН)³³. Стандарт призван количественно оценить расширение прав и возможностей женщин и дает возможность инвестировать в предприятия, возглавляемые женщинами. А в 2021 году ИСО выпустила соглашение международного рабочего совещания об определении предприятий, принадлежащих женщинам и возглавляемых женщинами. Эти целевые стандарты устраняют важные пробелы в области гендерного равенства. Однако, для того чтобы стандарты могли решать проблемы системного и повсеместного гендерного неравенства и предвзятости, мы не можем полагаться исключительно на ограниченное число целевых стандартов; скорее, эту проблему можно решить только путем обеспечения учета гендерных факторов во всех стандартах.

X. Сбор доказательств

35. Рассматривая вопросы, подобные приведенным выше, важно определить, существуют ли гендерные соображения, которые необходимо учитывать в разрабатываемых стандартах. Вместе с тем определение точной природы гендерных последствий и способов их эффективного устранения требует знаний, опыта, репрезентативных/инклюзивных данных и, в частности, данных с разбивкой по полу.

36. Разработчики стандартов должны убедиться в том, что используемые ими данные включают женщин и в достаточной степени представляют их. Данные с разбивкой по полу позволяют разработчикам стандартов выявить гендерные различия, которые могут быть обусловлены физическими различиями и/или гендерными ролями, которые необходимо учитывать для обеспечения эффективности стандарта для всех пользователей. Например, пол и гендер признаны важными детерминантами здоровья³⁴. Следовательно, если стандарты для медицинских приборов или точной медицины не используют дезагрегированные по полу данные, учитывающие роль гендера, это может подвергнуть пациентов — т. е. женщин — неоправданному риску. Пандемия коронавируса демонстрирует важность дезагрегированных данных для понимания влияния стандартов. На протяжении всей пандемии поступали сообщения о том, что женщины-медики подвергались более высокому риску заражения коронавирусом, поскольку стандарты средств индивидуальной защиты лучше подходят для мужчин, чем для женщин³⁵.

37. Во многих областях может быть сложно получить репрезентативные, инклюзивные данные с разбивкой по полу. В этом случае разработчики стандартов должны решить, есть ли у них возможность и потенциал для сбора дополнительных данных. Если это невозможно, крайне важно, чтобы ограниченность данных была отмечена в стандарте, а предположения сформулированы.

³³ Women Organizing for Change in Agriculture and Natural Resource Management (WOCAN). The W+ Standard. URL: <https://www.wplus.org/about-the-w-standard/>.

³⁴ Cirillo, D., Catuara-Solarz, S., Morey, C., Guney, E., Subirats, L., Mellino, S., ... & Mavridis, N. (2020). Sex and gender differences and biases in artificial intelligence for biomedicine and healthcare. *NPJ digital medicine*, 3(1), 1-11. URL: <https://doi.org/10.1038/s41746-020-0288-5>.

³⁵ См., например: CDC (2020). Characteristics of Health Care Personnel with COVID-19 – United States, February 12–April 9, 2020, *Weekly / April 17, 2020 / 69 (15)*; 477–481.

URL: <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/mm6915e6.htm>; Алгаерова, О.

и Эль-Яссир, А.А. (2020). Статья «Стандарты для средств индивидуальной защиты должны отвечать потребностям женщин, чтобы обеспечить безопасность всех работников, находящихся на переднем крае борьбы с пандемией COVID-19», Структура «ООН-женщины». URL: <https://eca.unwomen.org/ru/news/stories/2020/5/op-ed-personal-protective-equipment-standards-must-respond-to-womens-needs>.

XI. Принятие конкретных мер

38. После установления факта наличия имеющих последствия гендерных различий, которые необходимо учитывать при разработке стандарта, крайне важно, чтобы эта информация была представлена в условиях прозрачности. В частности, в стандарте должно быть указано:

- как оценивались гендерные последствия (т. е. использовались ли данные с разбивкой по полу, существующие исследования и т. д.);
- каков результат оценки (т. е. различий нет, различия есть, доказательства неубедительны);
- какие действия были предприняты для обеспечения учета гендерных факторов в стандарте.

39. Даже в тех случаях, когда гендерные последствия не были выявлены или когда доказательства были неубедительными, такой анализ улучшит осуществление стандарта, поскольку понимание потенциальных ограничений позволит более уместно/эффективно его использовать. Если гендерные различия не выявлены, пользователи могут быть уверены, что и мужчины, и женщины могут эффективно использовать стандарт, и все, кого затрагивает его применение, могут ожидать равнозначных результатов. Если доказательства неубедительны, то пользователи могут по своему усмотрению оценить необходимость внесения некоторых корректировок при использовании стандарта. Признание того, что анализ гендерных последствий для стандарта не выявил убедительных доказательств, может также побудить к совершению дополнительных действий, которые в конечном итоге приведут к более убедительным доказательствам гендерных последствий для данного стандарта.

40. Наконец, в случаях, когда существуют гендерные последствия, их четкое описание, равно как и описание любых потенциальных изменений, которые вследствие этого потребуются, также повысит доверие пользователей и позволит избежать потенциально вредных предположений и последствий. Рассмотрим, например, стандарт на ручные инструменты, в котором указано, что для предотвращения отдачи необходим крепкий хват. Сила хвата, в частности, зависит от пола и возраста. Крепкий хват 25-летнего мужчины совсем иной, чем крепкий хват 45-летней женщины. В отсутствие информации о том, как определяется крепкий хват, пользователь может быть не уверен в своей способности безопасно использовать устройство. Если же в стандарте указано, что крепким хватом считается средняя сила хвата человека конкретного возраста и пола, пользователи могут принять обоснованное решение о том, следует ли им использовать инструмент и каким образом.

41. Прозрачность необходима для того, чтобы избежать заблуждений, связанных с андроцентризмом, — предубеждения, согласно которому мужчины представляют собой типичных «людей», а женщины — нет. Эта проблема отражена в издании 1995 года стандарта ИСО 3411 под названием *Earth-moving machinery — Human physical dimensions of operators and minimum operator space envelope* («Машины землеройные. Антропометрические данные людей-операторов и минимальное рабочее пространство вокруг оператора»). В области его применения указано, что «данный международный стандарт определяет антропометрические данные мужчин-операторов землеройных машин и устанавливает минимальное рабочее пространство вокруг оператора, ограниченное кабинами, устройствами защиты при опрокидывании (ROPS) и устройствами защиты от падающих предметов (FOPS), обычно применяемыми на землеройных машинах»³⁶.

³⁶ International Organization for Standardization (1995). ISO 3411:1995 – Earth-moving machinery – Human physical dimensions of operators and minimum operator space envelope.
URL: <https://www.iso.org/standard/24509.html>.

42. В 2007 году название стандарта было изменено на Earth-moving machinery — Physical dimensions of operators and minimum operator space envelope («Машины землеройные. Антропометрические данные операторов и минимальное рабочее пространство вокруг оператора»), а во введении теперь четко указано, что размеры оператора основаны на данных мужчин и женщин из Азии, Европы и Соединенных Штатов Америки³⁷. Если в стандарте указаны люди, необходимо, чтобы при разработке стандарта были четко учтены интересы мужчин и женщин, чтобы стандарт обеспечивал равный опыт и результаты.

43. Хотя, возможно, легче определить и устранить гендерные последствия, когда речь идет о физических размерах человека и непосредственном взаимодействии с людьми, гендерные факторы не менее важно учитывать в тех стандартах, в которых гендерные последствия могут быть не столь очевидны. Это может потребовать от разработчиков стандартов рассмотреть отсроченное воздействие этих стандартов, чтобы проверить, не увековечивает ли стандарт непреднамеренно гендерное неравенство. Это будет итеративный процесс, и одной из сильных сторон системы стандартизации является то, что стандарты постоянно обновляются и совершенствуются. По мере развития понимания разработчиками стандартов того, как применение стандартов влияет на гендерное равенство, они могут устранять пробелы и улучшать результаты для мужчин и женщин. Подобно использованию снегоуборочной техники в Швеции, то, что на первый взгляд кажется нейтральным, на самом деле может увековечивать неравные результаты для мужчин и женщин.

44. Стандарты регулярно получают высокую оценку за их способность улучшать здоровье и безопасность, поддерживать функциональную совместимость, облегчать торговлю и стимулировать экономический рост компаний и стран. И все же, не в полной мере отвечая потребностям половины населения планеты, стандарты достигают таких результатов, в первую очередь для мужчин. Экономисты регулярно оценивают издержки, связанные с недостаточным участием женщин в рабочей силе, но аналогичный анализ не проводился в отношении стандартизации. Стандарты затрагивают все стороны нашей жизни; отсутствие учета гендерных факторов имеет последствия для здоровья и безопасности, а принимая во внимание важность стандартов для экономики³⁸, не вызывает сомнений тот факт, что отсутствие учета гендерных факторов будет иметь последствия и для нее. Принимая меры для повышения представленности женщин в процессе стандартизации и намеренно учитывая гендерные аспекты при разработке стандартов, отдельные лица, предприятия и страны выиграют от того, что стандарты будут лучше отвечать потребностям каждого.

³⁷ International Organization for Standardization (2007). ISO 3411:2007 – to Earth-moving machinery – Physical dimensions of operators and minimum operator space envelope. URL: <https://www.iso.org/standard/38911.html>.

³⁸ См., например, Hogan, O., Sheehy, C. & Jayasuriya, R. (2015). The economic contribution of standards to the UK economy. URL: <https://www.bsigroup.com/LocalFiles/en-GB/standards/BSI-The-Economic-Contribution-of-Standards-to-the-UK-Economy-UK-EN.pdf>; BSI: London and Liao, D. (2021). Every standard counts – How standardization boosts the Canadian economy. Standards Council of Canada: Ottawa. URL: <https://www.scc.ca/en/about-scc/publications/general/every-standard-counts>.