

UNECE

# Guía para la Elaboración de Normas con Perspectiva de Género



**WP.6**

Grupo de Trabajo sobre Políticas  
de Cooperación en Materia de  
Regulación y Normalización



UNITED NATIONS

Comité Directivo de Capacidad y Normas Comerciales

Grupo de Trabajo sobre Políticas de Cooperación en  
Materia de Regulación y Normalización (WP.6)

# **Guía para la Elaboración de Normas con Perspectiva de Género**



**UNITED NATIONS**  
Geneva, 2022

© 2022 United Nations

**Este trabajo está disponible en acceso abierto cumpliendo con la licencia Creative Commons creada para organizaciones intergubernamentales, disponible en <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>**

**Los editores deben eliminar el emblema de la ONU de su edición y crear un nuevo diseño de portada. Las traducciones deben llevar el siguiente descargo de responsabilidad: "El presente trabajo es una traducción no oficial por la cual el editor acepta toda la responsabilidad". Los editores deben enviar por correo electrónico el archivo de su edición a [permissions@un.org](mailto:permissions@un.org).**

El contenido de esta publicación no refleja necesariamente las opiniones o políticas de las Naciones Unidas, la secretaría de la CEPE, el Comité Directivo de Capacidad y Normas Comerciales y el Grupo de Trabajo sobre Políticas de Cooperación en Materia de Regulación y Normalización.

Esta publicación fue presentada en la treinta segunda sesión anual del Grupo de Trabajo de la CEPE sobre Normatividad Políticas de Cooperación y Normalización (WP.6) como documento ECE/CTCS/WP.6/2022/9.

**Esta publicación se diseñó y editó bajo la supervisión de Lance Thompson, Oficial de Asuntos Económicos y Secretario del Grupo de Trabajo sobre Políticas de Cooperación en Materia de Regulación y Normalización (WP.6) de la CEPE, con la asistencia de Oisin Curtis. La autoría y coordinación del contenido ha corrido a cargo de Michelle Parkouda y Gabrielle White, con contribuciones de Peter Dawkins, Melissa Gibson, Jeanette Gurung, Caitlin Kraft-Buchman, Mansha Marwah, Peter Morfee, Fiona O'Donovan, Ihsan Öhsüt y Daniel Smith. De la revisión final del proyecto se han encargado Stephanie Eynon, Lucy He y Ray Walsh. El WP.6 de la CEPE expresa su agradecimiento a todos los que han contribuido a la elaboración de esta publicación.**

**Se permiten fotocopias y reproducciones de extractos con los créditos correspondientes.**

**Créditos de las fotos: Todas las fotos están bajo © Adobe Stock excepto las fotos en las páginas 2 y 4 © Depositphotos**

**Esta publicación se publica en inglés, francés y ruso. La versión en español se presenta como un documento informal preparado por la secretaría WP.6 de la CEPE.**

**Publicación de las Naciones Unidas emitida por la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas.**

ECE/TRADE/472

# PREFACIO

La igualdad de género, incluida la participación plena y efectiva de las mujeres en la toma de decisiones, es fundamental para la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y una base necesaria para un futuro pacífico, próspero y sostenible para todos. A través de su colección de herramientas normativas e instrumentos innovadores basados en la investigación, junto a su histórico poder de convocatoria, la CEPE promueve un mayor conocimiento de la naturaleza transversal de las cuestiones de género.

Las normas afectan a todos los aspectos de nuestra vida a través de los productos, procesos y servicios que utilizamos a diario. Al igual que en otros campos, existen sesgos en la normalización que consideran a los hombres como típicos o representativos de toda la sociedad y a las mujeres como especiales, lo que lleva, de manera errónea, a que las normas destinadas a todo el mundo sean, en realidad, normas diseñadas para los hombres. La falta de perspectiva de género en la normalización tiene consecuencias perjudiciales para el bienestar de las mujeres y las niñas, y estas se ven exacerbadas por la falta de participación de las mujeres en el proceso de elaboración de normas.

En los últimos años, la CEPE ha colaborado con los Estados miembros, otras organizaciones internacionales y organismos de normalización para promover la igualdad de género identificando y proponiendo acciones específicas para mitigar el impacto de los sesgos de género en las normas y para abordar la representación equitativa de las mujeres en los procesos de establecimiento de normas.

Cabe destacar que la Iniciativa de Normas Técnicas con Perspectiva de Género (GRSI) de la CEPE ha trabajado para generar soluciones empíricas (es decir, directrices, manuales de formación y talleres de capacitación) contra la discriminación de género y las desigualdades estructurales. Además de subrayar la importancia de las normas como aceleradoras del empoderamiento de las mujeres (Objetivo de Desarrollo Sostenible 5), la Iniciativa anima a todos los organismos de normalización (SDO) a adoptar una perspectiva de género y a romper las barreras sistémicas a la igualdad que limitan la participación de las mujeres en el desarrollo de normas.

La publicación Guía para la Elaboración de Normas con Perspectiva de Género hace avanzar la agenda de la igualdad de género al ofrecer pasos prácticos para establecer políticas y prácticas con perspectiva de género en el desarrollo de normas. Esta guía identifica los obstáculos que impiden una mayor representación de las mujeres, mejora la representatividad y las políticas de contratación y ofrece recomendaciones a los organismos de normalización que reconocen el valor de la diversidad de las voces y promueven una mayor inclusión de las mujeres. La publicación también presenta consejos específicos para actualizar los contenidos de las normas de forma que corrijan los sesgos de género.

Al abogar por una acción clara y decidida en apoyo de las medidas de igualdad de género, la CEPE reconoce que el empoderamiento de las mujeres y su contribución esencial al liderazgo son precursores fundamentales para lograr un mañana más sostenible.

Recomiendo esta publicación a todas las partes interesadas y las invito a participar en las actividades de la GRSI y del Grupo de Trabajo sobre Políticas de Cooperación en Materia de Regulación y Normalización (WP.6). Confío en que estas iniciativas puedan contribuir a fomentar soluciones innovadoras y adaptadas al contexto, que los Estados miembros puedan utilizar para garantizar que las mujeres y las niñas reciban un trato igualitario y estén capacitadas para ser líderes en la recuperación pospandémica.



**Olga Algayerova**

Under-Secretary-General of the United Nations  
Executive Secretary of the  
United Nations Economic Commission for Europe



## ¿Qué son las normas con perspectiva de género?

Las normas con perspectiva de género son normas que reconocen las distintas necesidades de los distintos géneros y adoptan medidas concertadas para garantizar la eficacia de la norma para todos. Una norma con perspectiva de género no es una norma diferente para los distintos géneros, sino un medio para garantizar que el impacto de la norma

sino un medio para garantizar que el impacto de la norma sea apropiado y proporcione un beneficio equitativo. La equidad de género y la representación equilibrada en el proceso de elaboración de normas es crucial para responder mejor a las prioridades de todos los géneros, asegurando que sean sensibles al género.



Las normas con perspectiva de género abarcan tanto sexo y género. Aunque algunos utilizan erróneamente estos términos de forma indistinta, es de vital importancia comprender la distinción entre los términos -el "sexo" es una característica definida biológicamente y el "género"

es una construcción social y cultural que define las expectativas para mujeres y hombres- y el impacto que ambos pueden tener en una norma. Para demostrar esta influencia en una norma concreta, podemos considerar el ejemplo de la estufa.

Las estufas alimentadas con combustibles sólidos (por ejemplo, carbón, estiércol, etc.) y queroseno contribuyen en gran medida a la contaminación en interiores. Se estima que la contaminación interior es responsable de 3,8 millones de muertes prematuras al año.<sup>1</sup>

En todas las culturas, las mujeres y los niños se ven afectados de forma desproporcionada por la contaminación doméstica. Debido a las normas culturales de género, las mujeres suelen dedicar más tiempo a la preparación de alimentos, lo que aumenta su exposición a la contaminación nociva. Además, las investigaciones han demostrado que, debido a las diferencias biológicas, la contaminación supone una mayor amenaza para la salud de las mujeres que de los hombres.<sup>2</sup> En el caso de las estufas, las diferencias de sexo y género ponen a las mujeres en mayor riesgo.

En 2018, la Organización Internacional de Normalización (ISO) publicó una nueva guía sobre estufas. Las normas y directrices son instrumentos fundamentales para abordar la contaminación del aire interior y los impactos de género de las prácticas de cocina inseguras. Las iniciativas conjuntas, como la colaboración entre la ISO, la Alianza para la Cocina Limpia (CCA) (antes Alianza Global para las Estufas Limpias) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), son clave para promover el uso de normas, como las desarrolladas por ISO/TC 285 (Estufas Limpias y Soluciones de Cocina Limpia), y los talleres conjuntos permiten a los expertos locales recibir formación en la aplicación de las normas necesarias para probar las estufas y mitigar las prácticas inseguras.<sup>3</sup> La situación de las estufas no es única: en todas las normas se debe tener en cuenta el impacto del sexo y el género.



<sup>1</sup> Organización Mundial de la Salud (OMS) (2018). Contaminación del aire en los hogares y salud. Disponible en: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/household-air-pollution-and-health>

<sup>2</sup> Clougherty, J. E. (2010). Un papel creciente para el análisis de género en la epidemiología de la contaminación atmosférica. *Environmental health perspectives*, 118 (2), 167–176. Available at: <https://doi.org/10.1289/ehp.0900994>

<sup>3</sup> Organización Internacional de Normalización (2018). Nueva orientación en la serie de estufas recién publicada. Disponible en : <https://www.iso.org/news/ref2335.html>



# ¿Por qué es importante el género para la normalización?

La falta de sensibilidad de género en la normalización tiene consecuencias. Las normas se denominan a menudo "infraestructuras invisibles"; afectan a todos los aspectos de nuestras vidas, a través de los productos, procesos y servicios que utilizamos a diario. Por lo tanto, cuando las normas no tienen en cuenta el género, el impacto puede ser a la vez omnipresente y no identificado. Cuando una consecuencia es evidente, el impacto puede ser desestimado o malinterpretado como un "inconveniente leve". "Tomando el ejemplo aparentemente benigno de la ventilación de las oficinas, mientras que las normas de ventilación basadas en el metabolismo de los hombres suelen provocar que las mujeres pasen frío en la oficina, las repercusiones van más allá de la comodidad personal. Estudios recientes han demostrado que las temperaturas más frías repercuten negativamente en las capacidades cognitivas y la productividad de la mujer.<sup>4</sup> En este sentido, la aplicación de una norma que no responda a las necesidades de las mujeres podría llevar a una empresa a ser menos competitiva, productiva y rentable.

La falta de sensibilidad de género en la normalización es también una cuestión de vida o muerte. Las mujeres tienen un 73% más de probabilidades de morir en un accidente de tráfico que los hombres, porque los maniqués de las pruebas de choque se basan en la antropometría masculina.<sup>5</sup> Un análisis comparativo entre países realizado por el Consejo de Normas de Canadá (SCC) ha revelado que, en 99 países, las normas se asocian a una reducción de los accidentes mortales involuntarios, en el caso de los hombres.<sup>6</sup> Las mujeres no obtienen los mismos beneficios de la normalización.

La medida en que las normas no tienen en cuenta el género puede ilustrarse en parte a través del trabajo realizado para asignar las normas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. El mapeo preliminar realizado por el SCC descubrió que solo el 2% de las normas nacionales de Canadá contribuían al ODN 5.

No sólo las mujeres se ven afectadas por la falta de sensibilidad de género en la normalización. Al no proteger y fomentar las contribuciones de las mujeres - las familias, las empresas y los países se ven perjudicados.



<sup>4</sup> Chang, T. Y. & Kajackaite, A. (2019). Batalla por el termostato: El género y el efecto de la temperatura en el rendimiento cognitivo. PLoS one, 14(5), e0216362. Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0216362>

<sup>5</sup> Forman, J., Poplin, G. S., Shaw, C. G., McMurry, T. L., Schmidt, K., Ash, J. & Sunnevang, C. (2019). Tendencias de las lesiones automovilísticas en el parque móvil contemporáneo: Ocupantes con cinturón. Prevención de lesiones de tráfico, 20(6), 607-612. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15389588.2019.1630825>

<sup>6</sup> Parkouda, M. (2020). Cuando una talla no protege a todos: Comprender por qué el género importa para la normalización. Ottawa: Consejo de Normalización de Canadá. Disponible en: <https://scc50ccn.ca/when-one-size-does-not-protect-all/>

# ¿Quién debe actuar para mejorar la perspectiva del género en la normalización?

Las normas son elaboradas por comités o grupos de expertos, es decir, partes interesadas con conocimientos y experiencia en el campo o la norma en cuestión.

Estos comités pueden estar bajo la supervisión de organismos internacionales, nacionales o de otro tipo que suelen denominarse organizaciones de desarrollo de normas (ODN).

Los organismos de supervisión y/o los ODN establecen las reglas de participación y el proceso que deben seguir los elaboradores de normas. Los organismos de supervisión, las organizaciones de desarrollo de normas y los desarrolladores de normas tienen un papel fundamental a la hora de garantizar que las normas sean sensibles al género.

Este documento de orientación tiene como objetivo proporcionar a los desarrolladores de normas individuales y a las organizaciones de desarrollo de normas algunas de las herramientas prácticas que necesitan para permitirles desarrollar Normas con Perspectivas de Género y crear un proceso y un entorno de desarrollo de Normas con Perspectivas de Género. Si bien las recomendaciones pueden ser adoptadas por las organizaciones de desarrollo de normas y los organismos de supervisión, lo que sin duda facilitaría más ampliamente el desarrollo de normas con perspectiva de género, esto no es una condición previa para su aplicación; los desarrolladores de normas individuales o los comités/grupos también pueden aplicar las recomendaciones.





# ¿Cómo pueden los desarrolladores de normas garantizar que las normas y el **desarrollo de las mismas respondan a la perspectiva de género?**

Abordar la brecha de género en la normalización exige una acción concertada de todas las partes. La premisa de que la perspectiva de género es una "cuestión de mujeres", en lugar de un derecho humano fundamental, puede limitar el abanico de soluciones que se consideran. De hecho, la investigación ha demostrado que la forma en que se enmarca la cuestión tiene un impacto en las soluciones que se consideran eficaces. La investigación ha demostrado que cuando la desigualdad de género se enmarca como un problema de empoderamiento de las mujeres, la solución es "arreglar a las mujeres".<sup>7</sup> Sin embargo, la desigualdad de género es un problema sistémico que requiere cambios estructurales. En las secciones que siguen proporcionaremos orientación a los expertos en normas sobre dos áreas destinadas a mejorar la sensibilidad de género de la normalización:

- Cómo aumentar la representación de las mujeres en los comités técnicos y garantizar que el proceso de elaboración de normas y las reuniones sean inclusivas para mejorar la calidad y la sensibilidad de género de las normas.
- Cómo garantizar que las normas tengan en cuenta el género, independientemente de la composición de género del comité.

La Declaración de la CEPE para las Normas con Perspectiva de Género recomienda que las organizaciones de desarrollo de normas elaboren un plan de acción de género. Contar con un plan de acción de género que incorpore estas dos actividades puede ayudar a avanzar en la sensibilidad de género en las normas y en la elaboración de las mismas. Por ejemplo, como signatario de la Declaración de la CEPE sobre Normas con Perspectivas de Género y Elaboración de Normas, el Instituto de Normas y Metrología para los Países Islámicos (SMIIC), que está compuesto en gran medida por países menos desarrollados y de economías emergentes,

ha desarrollado un plan de acción específico para abordar su contexto único.

El Plan Estratégico 2021-2030 del SMIIC incluye la realización de formaciones específicamente adaptadas a las mujeres expertas, así como la publicación de las experiencias de las mujeres expertas en los medios sociales para animar a los Estados miembros a asignar más mujeres expertas a los trabajos de los comités técnicos.

Como se ha señalado anteriormente, dada la omnipresencia de las normas y la miríada de organizaciones de desarrollo de normas, este documento pretende ser ampliamente aplicable a diversos usuarios y contextos. A continuación, destacamos las consideraciones y preguntas clave que pueden ayudar a los usuarios a garantizar que las normas que elaboran tienen en cuenta el género.



<sup>7</sup> 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. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fpspa0000129>

## Representación equilibrada



Las organizaciones de normalización reconocen la importancia de quién está en la mesa cuando se trata de desarrollar normas. Los organismos de normalización suelen establecer criterios para las categorías de partes interesadas que deben estar representadas en los comités técnicos. En el Consejo de Normas de Canadá (SCC), por ejemplo, se reconocen ocho categorías de intereses de las partes interesadas, y los comités se evalúan en función de la representación de las categorías.<sup>8</sup> Además, una guía elaborada por la ISO y la Comisión Electrotécnica Internacional (IEC) recomienda que "ninguna organización o categoría de participantes debe dominar el proceso de elaboración de normas", sino que debe haber un equilibrio adecuado de intereses.<sup>9</sup>

Si bien los responsables de la elaboración de normas han reconocido que los aportes de los expertos de los comités técnicos pueden estar influidos por su experiencia y su función de representación de un sector específico (por ejemplo, el gobierno, la industria, etc.), parece que se tienen menos en cuenta los atributos personales de estos expertos y cómo eso puede influir en sus aportes. Sin embargo, existen excepciones, el Grupo de Desarrollo de Normas del Consejo de Administración Forestal de Canadá especifica que tienen representación de categorías específicas de partes interesadas que deben considerar la representación regional, así como la diversidad de experiencia y el equilibrio de género.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Consejo de Normas de Canadá (2021). Desarrollo de normas internacionales: Program Overview. Ottawa: Consejo de Normas de Canadá. Disponible en: [https://www.scc.ca/en/system/files/publications/SCC\\_POV\\_International-Standards-Development-Council\\_v1\\_2021-08-10.pdf](https://www.scc.ca/en/system/files/publications/SCC_POV_International-Standards-Development-Council_v1_2021-08-10.pdf)

<sup>9</sup> ISO/IEC (2019). Guía 59: Prácticas recomendadas por ISO e IEC para la normalización por parte de los organismos nacionales. Suiza: ISO/IEC. Disponible en: <https://www.iso.org/standard/71917.html>

<sup>10</sup> Consejo de Administración Forestal. Grupo de desarrollo de estándares de gestión forestal. Disponible en: <https://ca.fsc.org/ca-en>



Aunque los datos desglosados son escasos, en general se reconoce que las mujeres están infrarrepresentadas en la elaboración de normas. En 2020, sólo el 7% de los presidentes de comités técnicos de la IEC eran mujeres.<sup>11</sup> En Canadá, las mujeres constituyen casi la mitad de la población activa y, sin embargo, sólo representan el 24% de los expertos de los comités técnicos canadienses en la ISO y la IEC. Es importante destacar que hay pruebas de que una mejor representación de género está asociada a una mayor sensibilidad de género para los productos y servicios.<sup>12</sup> En consecuencia, para garantizar que las normas y el desarrollo de las mismas tengan en cuenta el género, las organizaciones deben abordar la brecha de género en la participación en los comités técnicos.

Si bien los comités técnicos deben esforzarse por alcanzar la paridad de género, las investigaciones indican que es necesaria una representación de al menos el 30% para garantizar que las contribuciones de las mujeres no queden marginadas y puedan mejorar el rendimiento del equipo.<sup>13</sup>

En esta sección se analizarán las estrategias para aumentar la participación de las mujeres en la normalización y cómo garantizar que las contribuciones de las mujeres no queden marginadas.



<sup>11</sup> Heß, P. (2020). El ODN 5 y la brecha de género en la normalización: Empirical Evidence from Germany. *Sostenibilidad*, 12(20), 8699. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8699>

<sup>12</sup> Fine, C., Sojo Monzon, V. & Lawford-Smith, H. (2020). ¿Por qué importa la diversidad de género en el lugar de trabajo? Justicia, beneficios organizativos y política. Disponible en: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/sipr.12064>

<sup>13</sup> Ver por ejemplo: Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). La diversidad de género en los consejos de administración y los resultados de las empresas: ¿Qué constituye exactamente una masa crítica? *Journal of business ethics*, 118(1), 61-72. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-012-1553-6>



## Contratación



Teniendo en cuenta que es menos probable que las mujeres (i) se ofrezcan como voluntarias en entornos profesionales<sup>14</sup> y (ii) sean propuestas por sus empleadores para participar en entornos profesionales,<sup>15</sup> los procesos "dirigidos por voluntarios expertos" empleados por muchas organizaciones de desarrollo de normas (ODN) pueden suponer un impedimento para una mayor participación femenina y reforzar los desequilibrios existentes en los comités técnicos.

<sup>14</sup> Fyall, R. & Gazley, B. (2015). Aplicando la teoría del rol social al género y al voluntariado en las asociaciones profesionales.. VOLUNTAS: Revista internacional de organizaciones voluntarias y sin ánimo de lucro, 26(1), 288-314. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9430-1>

<sup>15</sup> MacPhail, F., y Bowles, P. (2009). La responsabilidad social de las empresas como apoyo a los empleados voluntarios: Impactos, rompecabezas de género e implicaciones políticas en Canadá. Revista de Ética Empresarial, 84(3), 405. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-008-9716-1>

Las ODN y los organismos nacionales de normalización (ONN) pueden tomar medidas significativas para aumentar la participación de las mujeres con el fin de mejorar el equilibrio de género en los comités y fomentar la sensibilidad de género en el desarrollo de normas. En concreto, pueden, según proceda:

#### **ANIMAR A LAS MUJERES A PRESENTARSE:**

Cuando se contrata a mujeres, la elección de la redacción es importante. La investigación ha demostrado que la forma en que se enmarca un anuncio de trabajo puede influir en la propensión de las mujeres a presentar su candidatura.<sup>16</sup> Del mismo modo, si un ODN o un ONN quieren contratar a más mujeres para sus comités técnicos, deben abordarlo explícitamente. Los anunciantes de puestos de trabajo han llamado la atención sobre el hecho de que las mujeres tienden a considerar los requisitos del puesto de trabajo de forma más estricta que los hombres, lo que reduce el número de candidatas. En respuesta, algunas organizaciones han añadido un lenguaje explícito para animar a las mujeres a presentar su candidatura incluso cuando no cumplen todos los requisitos del puesto.

#### **SOBREMUESTREO DE MUJERES:**

Cuando se trata de identificar a mujeres cualificadas, los ODN pueden tener que involucrar a más mujeres para lograr un comité más equilibrado en cuanto a género.

#### **PREGUNTE POR LAS MUJERES:**

Cuando las organizaciones identifican a las personas que van a participar en la normalización, si las mujeres no están incluidas, pregunte a la organización: "¿tienen mujeres cualificadas que puedan participar?".

#### **BUSCAR LOS APORTES DE LAS MUJERES:**

Si las mujeres no pueden comprometerse a participar directamente en el comité, los representantes del comité deben tomar medidas para compartir la documentación respectiva con las mujeres, en su lugar de trabajo, para solicitar su aportación, especialmente durante las fases de consulta pública y proporcionando resúmenes de dichas consultas, cuando sea posible.

#### **BUSQUE LOS APORTES SE LAS ORGANIZACIONES DE MUJERES:**

La búsqueda proactiva de representantes, o de aportes, de las organizaciones de mujeres pertinentes puede ayudar a abordar las lagunas de conocimiento. Estas organizaciones pueden ser un recurso vital para comprender las implicaciones específicas de las diferencias de género relevantes para el área temática.

#### **SEGUIMIENTO DE LOS PROGRESOS:**

No se observarán mejoras si las organizaciones de normalización y los organismos nacionales de normalización no supervisan sus niveles de participación femenina y hacen un seguimiento de los progresos realizados. En la actualidad, no existe suficiente información sobre la participación de las mujeres en la elaboración de normas. Es necesario recopilar datos exhaustivos y hacer un seguimiento a lo largo del tiempo para evaluar los progresos.

Es posible aumentar significativamente la participación de las mujeres con esfuerzos específicos. La British Broadcasting Corporation (BBC) se ha puesto como modelo de aumento de la representación de las mujeres. Las mujeres están infrarrepresentadas en los medios de comunicación: en más de 100 países en 2019, solo el 24% de los expertos en la materia entrevistados por los medios eran mujeres.<sup>17</sup> Con el Proyecto 50:50 de la BBC, el 78% de los programas involucrados lograron el equilibrio de género con sus colaboradores después de al menos 2 años.<sup>18</sup> Es posible aumentar la representación de las mujeres a través de esta acción concertada.

<sup>16</sup> Wille, L. & Derous, E. (2018). Cuando los anuncios de trabajo te rechazan: cómo los requisitos en los anuncios de trabajo pueden detener en lugar de atraer a las mujeres altamente calificadas. *Sex Roles*, 79(7), 464-475. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11199-017-0877-1>

<sup>17</sup> Macharia, S. (2020). Proyecto de Monitoreo Global de Medios (GMMP). ¿Quién hace las noticias? Disponible en: [https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/GMMP2020.ENG\\_FINAL20210713.pdf](https://whomakesthenews.org/wp-content/uploads/2021/07/GMMP2020.ENG_FINAL20210713.pdf)

<sup>18</sup> BBC. (2020). La BBC continúa la expansión global del proyecto 50:50 para ayudar a aumentar la representación femenina en los medios de comunicación. Disponible en: <https://www.bbc.co.uk/mediacentre/latestnews/2020/50-50>

## Reuniones **inclusivas**



El aumento de la representación de las mujeres en la elaboración de normas mediante una contratación más inclusiva y selectiva debe ir acompañado de la promoción de la participación mediante un entorno y un proceso de elaboración de normas inclusivos. Investigaciones recientes han demostrado que, aunque los patrones de trabajo de las mujeres y de los hombres son indistintos, las mujeres no avanzaban al mismo ritmo que sus homólogos masculinos. En otras palabras, el comportamiento de las mujeres no es el problema, sino el trato que reciben. En concreto, los investigadores concluyeron que "la desigualdad de género se debe a los prejuicios, no a las diferencias de comportamiento".<sup>19</sup> La cuestión no es cómo actúan las mujeres y los hombres, sino cómo se perciben esas acciones.

<sup>19</sup> Turban, S., Freeman, L. & Waber, B. (2017). Un estudio utilizó sensores para demostrar que los hombres y las mujeres son tratados de manera diferente en el trabajo. Harvard Business Review, 23. Pp. 4.

Disponible en: <https://mtechnews.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>



En consecuencia, es importante comprender cómo los prejuicios, las percepciones y los comportamientos que emanan de ellos pueden socavar la capacidad de las mujeres para contribuir plenamente al desarrollo de normas. Los desarrolladores de normas deben tener en cuenta tres aspectos:

#### CONTRIBUCIONES:

La investigación ha demostrado que en los entornos de grupo las mujeres contribuyen proporcionalmente menos que los hombres.<sup>20</sup> Durante la pandemia del COVID, cuando muchos trabajadores pasaron a trabajar desde casa y a celebrar reuniones virtuales, los investigadores descubrieron que el 45% de las mujeres líderes empresariales declararon tener dificultades para hablar en las reuniones virtuales.<sup>21</sup> La participación de las mujeres en la normalización no cosechará tantos beneficios si no son capaces, por la razón que sea, de contribuir plenamente.

#### INTERRUPCIONES:

Aunque las mujeres hablan menos en las reuniones, tanto los hombres como las mujeres sobrestiman las contribuciones de las mujeres a una discusión. Esta interpretación errónea se ha asociado a que las mujeres son interrumpidas cuando hablan más que los hombres. La mayor propensión a interrumpir a las mujeres más que a los hombres se ha demostrado en diversos ámbitos, como los argumentos orales del Tribunal Supremo<sup>22</sup> y para los candidatos a un puesto de trabajo en ingeniería. Dado que las interrupciones también pueden verse como una indicación de dominio, las interrupciones pueden erosionar la percepción de la experiencia de las mujeres y socavar su capacidad de influir en el proceso de elaboración de normas.



<sup>20</sup> Karpowitz, C.F., Mendelberg, T. & Shaker, L. (2012). Gender inequality in deliberative participation. *American Political Science Review*, 106(3), 533-547. Disponible en: <https://www.cambridge.org/core/journals/american-political-science-review/article/gender-inequality-in-deliberative-participation/CE7441632EB3B0BD21CC5045C7E1AF76>

<sup>21</sup> Marchant, N. (2021). Por qué las mujeres no hablan en las llamadas de Zoom - y por qué eso es un problema. *Foro Económico Mundial* Disponible en: <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/women-gender-equality-workplace-meetings/>

<sup>22</sup> 22 Feldman, A., y Gill, R. D. (2019). Dinámicas de poder en los argumentos orales del tribunal supremo: La relación entre el género y las interrupciones de justicia a justicia. *Revista del sistema judicial*, 40(3), 173-195. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/0098261X.2019.1637309>

#### **DESCONTADO Y DESACREDITADO:**

Las normas son un campo tradicionalmente dominado por los hombres. Es importante reconocerlo, porque las investigaciones han demostrado que la suposición de que las mujeres son menos competentes en entornos dominados por los hombres sigue prevaleciendo, aunque sea a nivel subconsciente.<sup>23</sup> Esta suposición hace que las mujeres tengan que rendir más para que se las reconozca como igual de competentes. De hecho, en un estudio experimental los académicos de biología, química y física evaluaron los currículos con nombre masculino como más competentes que el idéntico currículo cuando se atribuía a una mujer.<sup>24</sup> El hecho de descartar la experiencia de las mujeres en los comités de elaboración de normas erosionará aún más su capacidad de contribuir de forma significativa a las normas que se están elaborando, lo que, a su vez, repercutirá negativamente en la calidad de la norma.

En particular, estas tres preocupaciones pueden crear un bucle de retroalimentación negativa. Si se le interrumpe con frecuencia o se descartan sus contribuciones, es menos probable que hable. Por lo tanto, es importante reconocer el comportamiento problemático e intervenir a tiempo. De hecho, las interrupciones en los primeros momentos de una reunión marcan el tono que perpetúa las desigualdades de género entre iguales cuando no se controlan.<sup>25</sup>

Hay que subrayar que los comportamientos negativos que pueden impedir la capacidad de las mujeres para contribuir plenamente a las reuniones y al proceso de elaboración de normas son a menudo el resultado de prejuicios inconscientes. Prejuicios inconscientes que son mostrados tanto por hombres como por mujeres. Al reconocer que el sesgo inconsciente puede influir en la dinámica de las reuniones, los presidentes y los participantes pueden tomar medidas conscientes para mitigar los efectos negativos del sesgo inconsciente.

Antes de las reuniones, es esencial que los nuevos miembros comprendan lo que deben esperar. Ofrecer formación y/o tutoría a las nuevas mujeres, hombres y expertos en género de un comité, permitirá que su participación sea más eficaz. Los miembros que conozcan el proceso y la historia de las actividades probablemente se sentirán más cómodos para contribuir. Las organizaciones de elaboración de normas deberían considerar la posibilidad de impartir una formación específica a los nuevos miembros y otros medios, como un programa de mentores, destinados a hacer que los nuevos miembros se sientan más cómodos y preparados para participar. Los ONN y las ODN también deberían considerar la posibilidad de impartir formación a los miembros de los comités técnicos para que adquieran experiencia y comprendan la importancia de tener en cuenta el género en la elaboración de normas.

<sup>23</sup> Blair-Loy, M., Rogers, L.E., Glaser, D., Wong, Y.L., Abraham, D. & Cosman, P.C. (2017). GeEl género en los departamentos de ingeniería: ¿Existen diferencias de género en las interrupciones de las conversaciones de trabajo académico? . *Ciencias sociales*, 6(1), 29. Disponible en: <https://www.mdpi.com/2076-0760/6/1/29>

<sup>24</sup> 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." . *Actas de la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos de América* 09 (2012): 16474–79. Disponible en: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1211286109>

<sup>25</sup> Cannon, B.C., Robinson, D. T. & Smith-Lovin, L. (2019). ¿Cómo "hacemos género"? La permeabilidad como sobrehablar y hablar de más. *Socius*, 5, 2378023119849347. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/2378023119849347>

#### **DURANTE LAS REUNIONES:**

- Establecer las reglas básicas, como no hablar por encima de los demás, duración del tiempo de intervención para garantizar la equidad del tiempo, y levantar la mano para tomar la palabra. Abordar de forma proactiva las infracciones de las reglas desde el principio para establecer las expectativas.

- Prestar atención a quién habla. Si hay un desequilibrio en cuanto a quién levanta la mano y habla, hay que abordarlo. Esto puede hacerse apartando a las personas y pidiendo a algunas que hablen más o menos. Otra opción es recorrer la sala y asegurarse de que todos tengan la oportunidad de hablar.

- Proporcionar formas alternativas de contribuir al debate, esto podría ser a través de encuestas en tiempo real, o animando a los miembros a presentar comentarios por adelantado o después de la reunión.

- Hay que tener en cuenta el lenguaje codificado, ¿se describe a las mujeres como agresivas por un comportamiento que llevaría a un hombre a ser considerado confiado? La preocupación es que esto perpetúa los estereotipos que justifican la desestimación o la disminución de los aportes de las mujeres. Hay que estar preparados para cuestionar el lenguaje utilizado para aclarar las intenciones de los hablantes y permitirles corregirse.

- Ampliar las voces, reforzar/reiterar los comentarios valiosos y reconocer a la persona que contribuye.

- Compartir las tareas administrativas de la oficina, a menudo corresponde a las mujeres ocuparse de las tareas más administrativas. Considerar la posibilidad de hacer un seguimiento de quién realiza estas actividades y tener una estrategia para rotar.







La elaboración de normas se basa en grupos de personas que comparten sus conocimientos y experiencia utilizando un enfoque de consenso para alcanzar soluciones. La creación de un entorno respetuoso, en el que todos puedan participar plenamente y hacer oír su voz, beneficiará a todos. La participación no se limitará a las voces más fuertes y la norma se beneficiará de la sabiduría colectiva del grupo para garantizar una solución más viable para los usuarios de la norma y los afectados por su uso.

# La representación es importante, pero no es la solución completa

Los participantes en la elaboración de normas suelen proceder de la población activa de un país. A nivel mundial, los hombres tienen más probabilidades de formar parte de la población activa que las mujeres (el 75% frente al 49%).<sup>26</sup> Además, la distribución de las mujeres en la población activa está sesgada por sectores. En todo el mundo, las mujeres están sobrerrepresentadas en dos sectores, la asistencia sanitaria/social (75%) y la educación (65%), pero están significativamente infrarrepresentadas en los servicios públicos (21%), el transporte (17%), la minería (12%) y la construcción (8%), entre otros sectores.<sup>27</sup> En consecuencia, incluso con estrategias de contratación eficaces y reuniones inclusivas, algunos grupos de elaboración de normas pueden seguir teniendo dificultades para mejorar la representación de las mujeres. Además, aunque el aumento de la participación de las mujeres por su experiencia en la materia es un paso importante para mejorar la sensibilidad de género en la normalización, no es una panacea.

Las mujeres también pueden tener prejuicios contra las mujeres. De hecho, las Naciones Unidas informan de que, a nivel mundial, el porcentaje de mujeres que tienen algún tipo de prejuicio de género es del 86%, frente al 90% de los hombres. Dado que tanto los hombres como las mujeres pueden tener prejuicios contra las mujeres, quizá no sea sorprendente que las investigaciones hayan demostrado que incluso en las profesiones en las que ha mejorado la representación de las mujeres, los prejuicios de género persisten<sup>28</sup> y tienden a ser perpetuados por quienes piensan que no existen.



<sup>26</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2022). La brecha de género en el empleo: ¿Qué está frenando a las mujeres? Disponible en: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#gender-gap-matters>

<sup>27</sup> Foro Económico Mundial (2021). Global Gender Gap Report 2021: Insight Report. Foro Económico Mundial. Disponible en: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

<sup>28</sup> Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A. & Ravetz, G. (2020). En algunas profesiones, las mujeres están bien representadas, pero los prejuicios de género persisten. Science Advances, 6(26), eaba7814. Available at: <https://doi.org/10.1126/sciadv.aba7814>

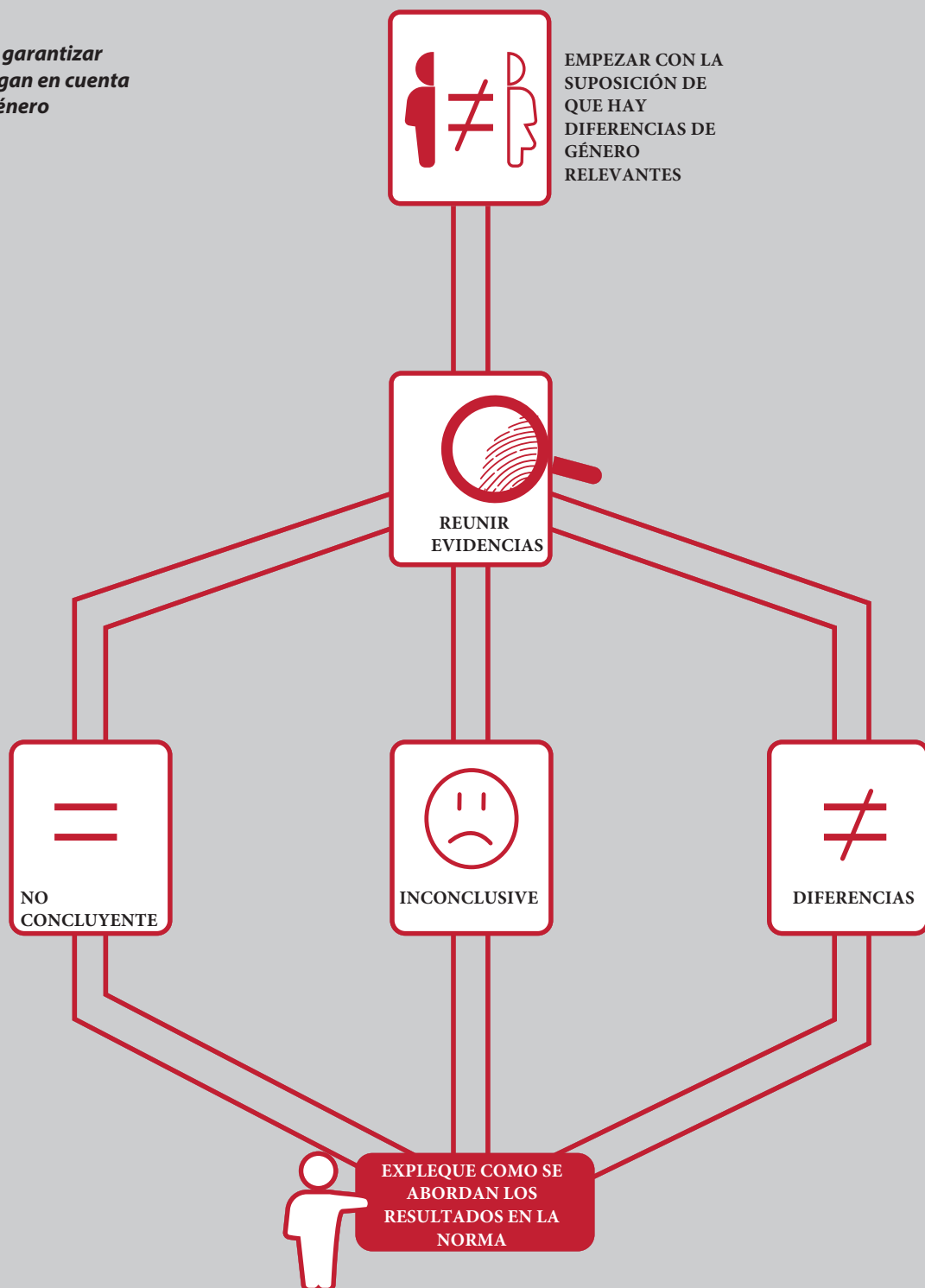


Por lo tanto, tener más mujeres en la mesa no equivale necesariamente a tener experiencia de género en la mesa. En consecuencia, independientemente del número de mujeres en un comité de elaboración de normas, e independientemente de los posibles puntos ciegos o prejuicios del comité, hay medidas que los comités pueden tomar para asegurarse de que están produciendo normas con perspectiva de género.

En las siguientes secciones se describen tres pasos que los comités pueden seguir: (i) partir de la base de que las diferencias de género son relevantes para el contenido de la norma; (ii) reunir evidencias para cuantificar y dilucidar el impacto de esas diferencias de género para la norma; y (iii) tomar medidas específicas para mitigar el impacto de las diferencias de género en la norma (ver Figura 1). Cuando se aplican estos pasos, se puede mejorar significativamente la sensibilidad de género en la normalización.



**Figura 1 Pasos para garantizar que las normas tengan en cuenta la perspectiva de género**  
(Fuente: UNECE)



# Asumir que hay **diferencias de género** que son relevantes para el contenido de la norma

Para garantizar que las normas sean sensibles al género, es esencial partir de la premisa de que existen diferencias de género inherentes a la norma que se está elaborando y que esas diferencias tendrán implicaciones significativas. En la normalización, al igual que en otros campos, los hombres han sido a menudo la norma, lo que se conoce como androcentrismo. La investigación ha demostrado que los hombres y las mujeres están predispuestos a ver a los hombres como típicos o representativos y a las mujeres como un nicho, lo que lleva erróneamente a que las cosas se diseñen para "todos y todas" siendo, en realidad, normas diseñadas para los hombres.<sup>29</sup> Es importante señalar que este sesgo no es indicativo de aversión o creencia en la superioridad de los hombres, sino que es la tendencia a asociar a los hombres como prototípicos y a las mujeres como no.<sup>30</sup>

Para hacer frente a este sesgo, los responsables de la elaboración de las normas deben partir de la base de que existen diferencias de género que tendrán implicaciones para la norma. Al considerar explícitamente cómo la norma afecta -directa e indirectamente- a hombres y mujeres, niños y niñas, en lugar de sólo a personas, los encargados de elaborar las normas pueden reducir la probabilidad de producir una norma para personas que son sólo hombres, e incluso potencialmente sólo un subconjunto de hombres.

Para comprender la repercusión de las normas en los hombres, las mujeres, los niños y las niñas, los encargados de elaborarlas deben tener en cuenta una serie de cuestiones, como, por ejemplo

- ¿Cómo afecta la norma a hombres, mujeres, niños y niñas diversos? ¿Les afecta directamente? ¿Existen efectos indirectos o no deseados?
- ¿Qué suposiciones se hacen en la norma? ¿Cuáles son las limitaciones de esos supuestos?
- ¿La norma anticipa y aborda quién podría utilizar o aplicar la norma y si es igualmente eficaz para hombres y mujeres diversos?
- ¿Cómo utilizarán los hombres y las mujeres el producto, proceso o servicio descrito en la norma? ¿Será el producto, proceso o servicio de la norma flexible y adaptable para acomodar las diferencias de tamaño, fuerza, estatura, etc. del usuario?
- ¿Cómo afectará a los hombres y mujeres el uso del producto, proceso o servicio que se está normalizando?

- Las mujeres y los hombres no son grupos homogéneos, no son todos iguales, ¿hay que hacer más modificaciones para garantizar la adecuación a la diversidad de mujeres y hombres?

- ¿Es la norma lo suficientemente flexible como para permitir a los usuarios adaptarla a las diferentes experiencias y necesidades de todas las mujeres y hombres (por ejemplo, en función de la edad, la cultura, la raza, la educación, etc.)?

La aplicación de una perspectiva de género a la elaboración de normas puede conducir a una reevaluación, en la que cosas que se suponían neutras desde el punto de vista del género se descubren de hecho con implicaciones de género. La limpieza de la nieve en Suecia es un ejemplo clásico de las repercusiones indirectas de una política en materia de género. La ciudad de Karlskoga había emprendido un programa de igualdad de género y al menos un miembro del personal bromeó diciendo que el género no sería una consideración para quitar la nieve.<sup>31</sup> Sin embargo, cuando lo consideraron más a fondo, se dieron cuenta de que había impactos de género. La priorización y el orden en que se quita la nieve afectan de forma diferente a hombres y mujeres. Esto se debe a que los hombres y las mujeres utilizan diferentes modos y rutas de transporte. Al cambiar las prácticas de limpieza de la nieve, la ciudad se benefició de una mayor accesibilidad para todos y redujo las hospitalizaciones.<sup>32</sup> Las diferencias de género no siempre son obvias, por lo que es importante pensar en las implicaciones de un producto, proceso o servicio para ver cómo puede afectar, incluso de forma no intencionada o indirecta, a hombres y mujeres.

<sup>29</sup> Bailey, A. H., LaFrance, M. & Dovidio, J. F. (2019). Es el hombre la medida de todas las cosas? Una cuenta cognitiva social del androcentrismo. *Revista de Personalidad y Psicología Social*, 23(4), 307-331. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/108868318782848>.

<sup>30</sup> Bailey, A. H., LaFrance, M. & Dovidio, J. F. (2020). Androcentrismo implícito: Los hombres son humanos, las mujeres son de género. *Journal of Experimental Social Psychology*, 89, 103980. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2020.103980>

<sup>31</sup> Incluir el género. Limpieza de nieve con igualdad de género en Karlskoga (2014). Recuperado el 23-08-2021 de <https://www.includegender.org/genderequality-in-practice/planning-and-urban-development/gender-equal-snow-clearing-in-karlskoga/>

<sup>32</sup> Ibid.

Aunque hay que tener en cuenta la sensibilidad de género de todas las normas, se han desarrollado, o se están desarrollando, normas específicas para abordar la igualdad de género. Y estas normas también desempeñan un papel importante. Una de las primeras normas de este tipo es la Norma W+ de Women Organizing for Change in Agriculture and Natural Resource Management (WOCAN).<sup>33</sup> La norma pretende cuantificar el empoderamiento de las mujeres y ofrece una vía para invertir en empresas dirigidas por mujeres. Y en 2021, la ISO publicó un acuerdo de taller internacional (IWA) sobre la definición de empresas propiedad de mujeres y dirigidas por mujeres. Estas normas específicas abordan importantes lagunas en materia de igualdad de género. Sin embargo, para que las normas aborden las desigualdades y los prejuicios de género sistémicos y generalizados, no podemos depender exclusivamente de un número limitado de normas específicas, sino que solo se puede abordar garantizando que todas las normas sean sensibles al género.



<sup>33</sup> Mujeres organizadas para el cambio en la agricultura y la gestión de los recursos naturales (WOCAN). La norma W+. Disponible en: <https://www.wplus.org/about-the-w-standard/>



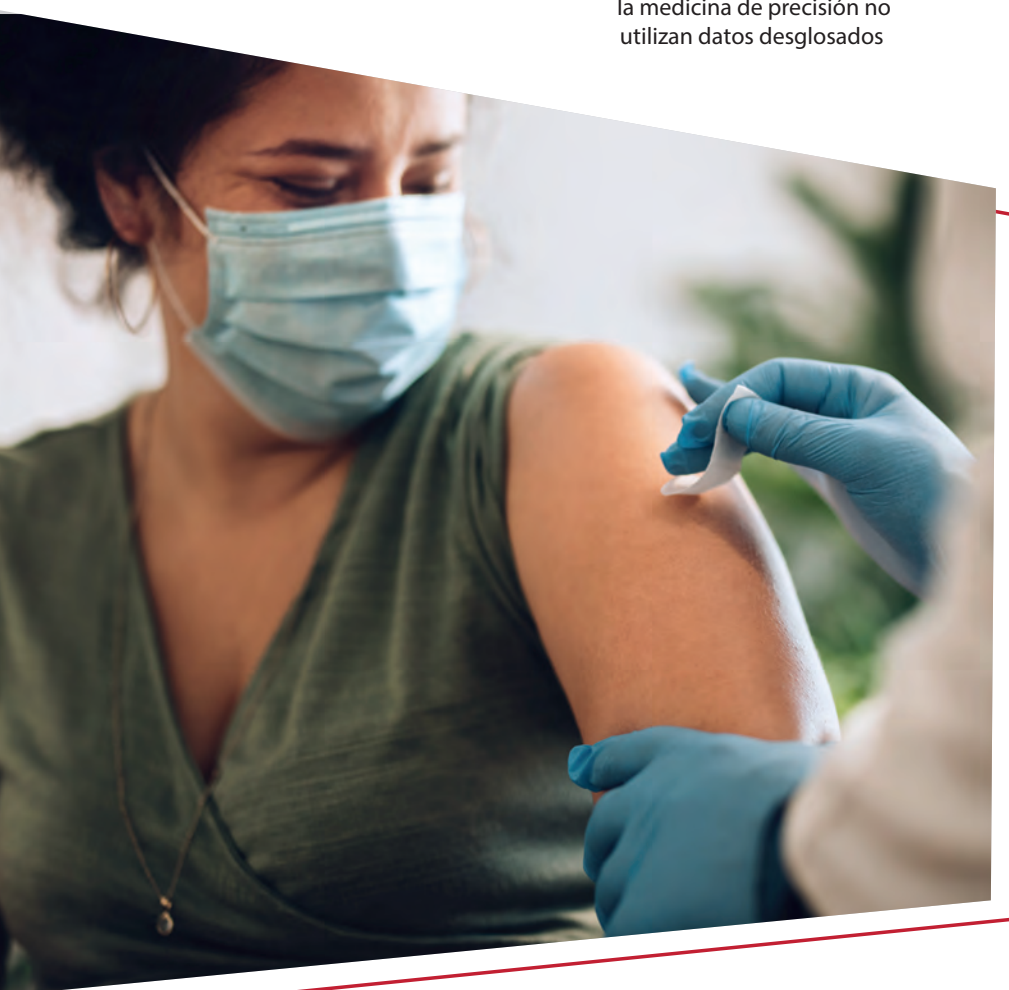
## Reunir evidencias

Las preguntas de sondeo, como las identificadas anteriormente, son esenciales para identificar si hay consideraciones de género que deben tenerse en cuenta en las normas que se están desarrollando. Sin embargo, para determinar la naturaleza exacta de las implicaciones de género y la forma de abordarlas eficazmente se requieren conocimientos, experiencia, datos representativos/inclusivos y, específicamente, datos desglosados por sexo.

Los encargados de elaborar las normas deben asegurarse de que los datos que utilizan incluyen a las mujeres y las representan suficientemente. Los datos desglosados por sexo permiten a los elaboradores de normas identificar las diferencias de género que pueden atribuirse a las diferencias físicas y/o a los roles de género que deben considerarse para garantizar la eficacia de la norma para todos los usuarios. Por ejemplo, se reconoce que el sexo y el género son determinantes importantes de la salud.<sup>34</sup> En consecuencia, si las normas para los dispositivos médicos o la medicina de precisión no utilizan datos desglosados

por sexo que tengan en cuenta el papel del género, esto puede poner a los pacientes -es decir, a las mujeres- en riesgo innecesario. La pandemia de COVID ilustra la importancia de los datos desglosados para comprender el impacto de las normas. A lo largo de la pandemia se ha informado de que las trabajadoras del sector sanitario han corrido un mayor riesgo de contraer el COVID porque las normas de los equipos de protección personal se adaptan mejor a los hombres que a las mujeres.<sup>35</sup>

En muchos ámbitos puede resultar difícil obtener datos representativos e inclusivos desglosados por sexo. Cuando este sea el caso, los encargados de elaborar las normas tendrán que decidir si tienen la posibilidad y la capacidad de recopilar datos complementarios. Si no es posible, es vital que se reconozcan las limitaciones de los datos en la norma y se articulen las hipótesis.



<sup>34</sup> Cirillo, D., Catuara-Solarz, S., Morey, C., Guney, E., Subirats, L., Mellino, S., ... & Mavridis, N. (2020). SDiferencias y sesgos de sexo y género en la inteligencia artificial para la biomedicina y la asistencia sanitaria. NPJ digital medicine, 3(1), 1-11. Disponible en: <https://doi.org/10.1038/s41746-020-0288-5>

<sup>35</sup> Véase, por ejemplo: 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. Disponible en: <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/69/wr/mm6915e6.htm>; Algayerova, O. and El-Yassir, A.A. (2020). Op-ed: Las normas sobre equipos de protección personal deben responder a las necesidades de las mujeres para garantizar la seguridad de todos los trabajadores de primera línea durante la pandemia del COVID-19, ONU Mujeres. Disponible en: <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2020/5/op-ed-personal-protective-equipment-standards-must-respond-to-womens-needs>.

## Adoptar **medidas** explícitas

Después de determinar si existen diferencias de género que tienen implicaciones que deben ser consideradas en el desarrollo de una norma, es de vital importancia que esta información se comunique de forma transparente. En concreto, la norma debería abordar:

- Cómo se evaluaron las implicaciones de género (es decir, se utilizaron datos desglosados por sexo, investigaciones existentes, etc.);
- Cuál fue el resultado de la evaluación (es decir, sin diferencias, con diferencias, no concluyente); y
- Qué medidas se han tomado para garantizar la sensibilidad al género de la norma.

Incluso en los casos en los que no se identificaron las implicaciones de género, o en los que las evidencias no fueron concluyentes, el análisis mejorará el rendimiento de la norma, ya que la comprensión de las posibles limitaciones permitirá un uso más apropiado/eficaz. Si no se identifican diferencias de género, los usuarios pueden confiar en que tanto los hombres como las mujeres pueden utilizar eficazmente la norma, y todos los afectados por su uso pueden esperar resultados equivalentes. Si las evidencias no son concluyentes, los usuarios pueden ejercer su criterio sobre la necesidad de realizar algunos ajustes al utilizar la norma. Reconocer que el análisis de las implicaciones de género para la norma no fue concluyente puede también impulsar acciones adicionales que eventualmente conduzcan a evidencias más concluyentes de las implicaciones de género para esa norma.

Por último, en los casos en los que hay implicaciones de género, ser explícito en la descripción de las mismas y de las posibles modificaciones que se requieren como resultado también aumentará la confianza de los usuarios y evitará suposiciones e impactos potencialmente perjudiciales. Consideremos, por ejemplo, una norma para herramientas manuales que especifica que es necesario un agarre firme para evitar el contragolpe. La fuerza de agarre varía según el sexo y la edad, entre otros factores. Un agarre firme

para un hombre de 25 años es muy diferente de un agarre firme para una mujer de 45 años. En ausencia de información sobre cómo se define un agarre firme, el usuario puede no tener confianza en su capacidad para manejar el dispositivo con seguridad. Sin embargo, si la norma establece que un agarre firme se considera la fuerza de agarre media de una persona de una edad y un sexo determinados, los usuarios pueden tomar una decisión informada sobre si deben utilizar la herramienta y cómo hacerlo.



La transparencia es esencial para evitar las trampas del androcentrismo, el sesgo de ver a los hombres por defecto y a las mujeres como no representativas de las "personas". Este problema se ilustra en la edición de 1995 de la norma ISO 3411 para Maquinaria de movimiento de tierras - Dimensiones físicas humanas de los operadores y espacio mínimo para el operador. En su ámbito de aplicación se especifica que "esta norma internacional define las dimensiones de los operadores masculinos de las máquinas para el movimiento de tierras y especifica la envolvente mínima de espacio operativo normal alrededor de los recintos del operador (cabinas, sistemas de protección antivuelco (ROPS), sistemas de protección contra caídas (FOPS)) generalmente aplicables a las máquinas para el movimiento de tierras".<sup>36</sup>

Actualizada en 2007, el título de la norma fue revisado como Maquinaria para el movimiento de tierras - Dimensiones físicas de los operadores y espacio mínimo para el operador y la introducción indica ahora claramente que las dimensiones del operador se basan en datos de hombres y mujeres de Asia, Europa y Estados Unidos.<sup>37</sup> Si una norma se refiere a los seres humanos, es imperativo que los hombres y las mujeres sean considerados explícitamente en el desarrollo de la norma para garantizar que la norma proporciona experiencias y resultados iguales para ambos.

Aunque puede ser más fácil identificar y abordar las implicaciones de género cuando se trata de las dimensiones físicas humanas y la interacción directa con las personas, es igualmente importante considerar las implicaciones de género para las normas en las que las implicaciones de género pueden no ser tan evidentes de inmediato. Esto puede requerir que los desarrolladores de normas piensen en los efectos posteriores de sus normas para garantizar que la norma no perpetúe inadvertidamente la desigualdad de género. Este será un proceso iterativo, y uno de los puntos fuertes del sistema de normalización es que las normas se actualizan y mejoran continuamente. A medida que evoluciona la comprensión de los desarrolladores de normas sobre cómo la aplicación de las mismas repercute en la igualdad de género, pueden abordar las lagunas y mejorar los resultados para hombres y mujeres. Al igual que la limpieza de la nieve en Suecia, lo que a primera vista puede parecer neutro puede perpetuar los resultados desiguales para hombres y mujeres.

Las normas son regularmente alabadas por su capacidad para mejorar la salud y la seguridad, apoyar la interoperabilidad, facilitar el comercio y aumentar el crecimiento económico de las empresas y los países. Y sin embargo, al no atender plenamente las necesidades de la mitad de la población mundial, las normas están logrando estos resultados, principalmente para los hombres. Mientras que los economistas cuantifican regularmente el costo de la infrautilización de las mujeres en la mano de obra, no se ha hecho un análisis similar para la normalización. Las normas afectan a todas las facetas de nuestra vida, se ha demostrado que la falta de sensibilidad de género tiene implicaciones para la salud y la seguridad y, dada la importancia de las normas para la economía,<sup>38</sup> sin duda, la falta de sensibilidad de género también tendría implicaciones allí. Si se toman medidas para mejorar la representación de las mujeres en la normalización y se tiene en cuenta el género en el desarrollo de las normas, los individuos, las empresas y los países se beneficiarán de tener normas que respondan mejor a las necesidades de todos.

<sup>36</sup> Énfasis añadido. Organización Internacional de Normalización (1995). ISO 3411:1995 – Maquinaria para el movimiento de tierras - Dimensiones físicas de los operadores y espacio mínimo para el operador. Disponible en: <https://www.iso.org/standard/24509.html>

<sup>37</sup> Organización Internacional de Normalización (2007). ISO 3411:2007 – to Earth-moving machinery – Physical dimensions of operators and minimum operator space envelope. Disponible en: <https://www.iso.org/standard/38911.html>

<sup>38</sup> Véase, por ejemplo, Hogan, O., Sheehy, C. & Jayasuriya, R. (2015). The economic contribution of standards to the UK economy. Disponible en: <https://www.bsigroup.com/LocalFiles/en-GB/standards/BSI-The-Economic-Contribution-of-Standards-to-the-UK-Economy-UK-EN.pdf>; BSI: Londres y Liao, D. (2021). Every standard counts - How standardization boosts the Canadian economy. Consejo de Normalización de Canadá: Ottawa. Disponible en: <https://www.scc.ca/en/about-scc/publications/general/every-standard-counts>



# Guía para la Elaboración de Normas con Perspectiva de Género

El Grupo de Trabajo sobre Políticas de Cooperación en Materia de Regulación y Normalización (WP.6) se fundó en la década de 1970 como un foro de intercambio sobre la armonización de las reglamentaciones de productos no agrícolas. WP.6 tiene como objetivo promover la cooperación regulatoria, las políticas y actividades de estandarización que contribuyen a reducir las barreras técnicas al comercio, promoviendo el desarrollo sostenible en todas sus dimensiones, incluidas, por ejemplo, la igualdad de género, la protección del medio ambiente, la acción contra el cambio climático, la promoción de la economía circular y la adaptación a las nuevas tecnologías.

El Equipo de especialistas en Normas Técnicas con Perspectiva de Género (GRS) dentro del WP.6 tiene como objetivo proporcionar soluciones prácticas para los organismos de normalización que deseen dar un paso hacia la igualdad de género a través de la determinación de estándares y su proceso de desarrollo. El GRS también busca proporcionar un foro para que los especialistas se reúnan para desarrollar en colaboración nuevos conocimientos y compartir orientaciones de política.

Este trabajo se lleva a cabo bajo la Sección de Acceso al Mercado dentro de la División de Comercio y Cooperación Económica (ECTD) de la CEPE. El ECTD ayuda a los Estados miembros con la integración económica y en la promoción de un mejor entorno político, financiero y regulatorio. Estas actividades tienen como objetivo apoyar una recuperación postpandémica inclusiva y sostenible, una transición a una economía más circular, a través de la promoción de estándares sensibles al género y a través de transformaciones digitales y verdes.

United Nations Economic Commission for Europe  
Grupo de Trabajo sobre Cooperación Reglamentaria y Políticas de Normalización (WP.6)

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