

## بيان بشأن المبادئ والإجراءات لتعزيز تساوي الفرص بين المرأة والرجل وتحسين وضعها في المجال البحثي

### المبادئ

يتطلب التميز البحثي أن تتاح الفرصة أمام الجنسين (المرأة والرجل) للمشاركة والمساهمة في تحقيق الإمكانيات الكاملة لأنشطة البحث والابتكار. ويرى المشاركون في المجلس العالمي للبحوث (GRC) إن تساوي الفرص بين المرأة والرجل هو عنصر أساسي للاستفادة من هذا التنوع في المواهب، مع الإقرار بضرورة النظر في قضية تساوي الفرص بين المرأة والرجل وتحسين وضعها في المجال البحثي جنباً إلى جنب مع قضايا تساوي الفرص في المجالات الأخرى.

يتضمن بيان المجلس العالمي للبحوث لعام 2014م بشأن "المبادئ والإجراءات لرسم ملامح المستقبل: دعم الجيل القادم من الباحثين" مبدأ "جذب أفضل المواهب على اختلافها وتنوعها والمحافظة عليها"، كما يتضمن إجراءً ينص على أنه "يتعين على المشاركين في المجلس العالمي للبحوث التأكيد على تكافؤ الفرص المقدمة في المجال البحثي، ووضع آليات لتشجيع الأفراد بخلفياتهم الثقافية المتنوعة على العمل في المجالات العلمية، والمساهمة في التميز البحثي".

كما تتضمن المنظمات الوطنية التي يعمل فيها المشاركون في المجلس العالمي للبحوث (GRC) عدداً متزايداً من التطلعات أو المتطلبات المتعلقة بتساوي الفرص والتنوع. وغالباً ما تركز السياسات في النطاق الوطني على إتاحة فرص عادلة لجميع فئات المجتمع. حيث يُعبر عن هذا المفهوم في السياق البحثي بأنه القدرة على جذب أفضل المواهب للعمل في مجال الأبحاث والمحافظة عليها.

لتعزيز مبدأ تساوي الفرص بين المرأة والرجل وتحسين وضعها في المجال البحثي –وبالتالي تغيير المنظومات وتحسينها– ينبغي النظر في جانبين اثنين هما:

- إشراك المرأة في القوى العاملة في المجالات البحثية وتعزيز دورها. ويتضمن هذا تحكماً طويلاً الأمد ببعض الملامح الرئيسية لخصائص تركيبة القوى البشرية في الثقافة الأكاديمية وبالعبقات التي تحول دون مشاركتها في بعض التخصصات والمجالات البحثية.
- مراعاة عدم التصنيف حسب الجنس عند تصميم البحوث وتحليل نتائجها.

ويمكن للمشاركين في المجلس العالمي للبحوث تولي إدارة هذا الأمر داخل حدود سلطتهم وضمن نطاق مسؤولياتهم وفي السياقات السياسية والثقافية. كما ينبغي عليهم تشجيع الجهود المبذولة لتحسين سياسات وممارسات تساوي الفرص والتنوع في الأنشطة البحثية التي يدعمونها. كما يتولى المشاركون في المجلس العالمي للبحوث مسؤولية تشجيع ودعم الأبحاث ذات الأثر الأكاديمي والاقتصادي والاجتماعي الأكبر من خلال الالتزام المشترك بتحقيق التميز البحثي والإدارة الفعالة للموارد العامة، ويتحقق هذا من خلال توظيف أفضل المواهب المتاحة.

تمثل هذه المبادئ والإجراءات وجهات نظر المشاركين في الاجتماع السنوي للمجلس العالمي للبحوث لعام 2016م بشأن كيفية تطوير بيئة بحثية تدعم بشكل كامل-مبدأً تساوي الفرص وتحسين وضع المرأة في المجال

البحثي وذلك من خلال تطوير السياسات والممارسات ومشاركتها. وتعتبر هذه وثيقة مرنة يمكن تحديثها بانتظام مع مرور الوقت وتغير الظروف.

## الإجراءات

قُدِّمَت الإجراءات التالية على شكل مجموعة من الأنشطة الممكنة بهدف إتاحة الفرصة أمام المشاركين في المجلس العالمي للبحوث لتنفيذ الإجراءات الأنسب والأنفع لمنظمتهم ولمنظومة البحوث الوطنية. ولا يقتصر تنفيذ هذه الإجراءات على السياسات والممارسات الحالية فقط بل يتجاوز ذلك ليشمل الاعتبارات الوطنية.

من أجل إحراز تقدم في هذا الأمر فإن المشاركين في المجلس العالمي للبحوث يمكن أن يسعون إلى:

- المشاركة في المناقشات الوطنية لأطر السياسات المتعلقة بتساوي الفرص والتنوع ووضع المرأة لضمان الاعتراف بهذه القضايا. ففي حين أن العديد من المنظمات لديها سياسات واضحة ومتاحة للعامّة إلا أن وصول العامة لهذه المعلومات يختلف كثيراً. فإطارات السياسات تقدم السياق الذي يمكن من خلاله جمع الأدلة ومقارنتها على الصعيدين الوطني ومع الشركاء الدوليين، كما أنها تعد مهمة وضرورية لتقييم نجاح عملية تنفيذ السياسة<sup>1</sup>.
- جمع وتوفير البيانات المتاحة (إزاء متغيرات متسقة) للتحليل المقارن، يمكن أن يكون تحت رعاية المجلس العالمي للبحوث<sup>2</sup>. إن توفر بيانات مفصلة عن توزيع المشاركة في البحث من قبل مجموعات مختلفة (على سبيل المثال حسب الجنس والعمر والتخصص) من شأنه أن يسهل القياس والفهم الأفضل لاحتياجات النظم البحثية المختلفة. حالياً البيانات غالباً ما تكون غير متوفرة بما فيه الكفاية.
- إدراج تقييم التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف القائمة على نوع الجنس. يمكن للمشاركين في المجلس العالمي للبحوث، جنباً إلى جنب مع مؤسساتهم البحثية، أن يتشاركوا في تقييم التقدم باستخدام كل البيانات والأدلة النوعية والكمية (على سبيل المثال، نسبة الباحثين الرئيسيين الإناث في المراحل الوظيفية المختلفة). يمكن لأنظمة التتبع تقديم فهم أعمق لتأثير هذه البيانات.
- تحول التركيز من "سجل تتبع" الباحث إلى "فرصة البحث". النهج التقليدي لسجل التتبع يمكن أن يعرّض الباحثين الذين لديهم فجوة وظيفية - غالباً ما ترتبط بمسؤوليات رعاية - للمعاقبة على ذلك في سجلاتهم. تحويل التركيز من "سجل تتبع" إلى "فرصة البحث" قد يضمن أن التطوير والتدرج الوظيفي لا يتأثران سلباً من الفترات الطويلة أو الممتدة لكل من - على سبيل المثال - التوقف عن العمل، أو إجازة الأمومة أو العمل بدوام جزئي. تأخذ "فرصة البحث" في هذا السياق بالاعتبار كيفية إنتاجية الباحث ومساهمته طوال حياته الوظيفية بالتوافق مع الفرص التي كانت متاحة له.
- توفير التدريب على سياسات تساوي الفرص والتنوع، بما في ذلك الإدراك بالتحيز اللاشعوري وكيفية معالجته. إن جميع المنوط بهم صنع القرار في عملية دعم البحوث، بما في ذلك أولئك الذين يديرون تمويل البحوث والمسؤولين عن عملية التقييم، ينبغي أن يشجعوا على التدريب لرفع مستوى الوعي بأسباب التحيز. على وجه الخصوص، التشجيع على التدريب بشأن مصادر التحيز اللاشعوري. وينبغي أن تكون عضوية لجان المراجعة متنوعة بما فيه الكفاية، وينبغي لأولئك الأعضاء أن يتلقوا التدريب المناسب لضمان دعم الأفكار البحثية الواعدة.

- استكشاف مسارات للمرأة لكي تنجح في البحوث وتترقى في القيادة في هيئات صنع السياسات والقرارات. إن البرامج التي تعالج التعقيد الثقافي وتعمل على معالجة الحواجز النظامية والمؤسسية حاسمة لتحقيق تقدم نحو تساوي الفرص بين المرأة والرجل. سوف تختلف النهج المتبعة ولكن يمكن أن تشمل - على سبيل المثال - التوجيه والإرشاد ، أو وسائل زيادة مشاركة المرأة في أجهزة الإدارة العليا أو مجالس الإدارة. إن المجلس العالمي للبحوث يدرك أيضا أن عدم تساوي الفرص بين المرأة والرجل هو أمر متجذر في المراحل السابقة للنظام التعليمي، والمجلس يشجع ممولي البحوث للعمل مع الجهات المعنية الأخرى لمعالجة هذه المسألة.
- النظر، عند الاقتضاء، في برامج مخصصة أو استراتيجية تستهدف تشجيع تساوي الفرص بين الجنسين. قد تشير بعض السياقات الوطنية إلى جدوى النظر في نهج منفصلة تحت على مشاركة المرأة في المؤسسات البحثية بشكل أكبر. وينبغي تطبيق هذه النهج بالتزامن مع سياسات أوسع تشجع تساوي الفرص وأن يتم تقييمها بدقة لدراسة تأثيرها طويل الأمد على السياسات الاستراتيجية.
- تشجيع السياسات والممارسات الملائمة للأسرة فيما يتعلق بالتزامات تقديم الرعاية. هناك مجموعة من الإجراءات المتاحة التي يمكن استحداثها لدعم أولئك الملتزمين برعاية أفراد الأسرة. ويمكن دمج هذه الإجراءات مع سياسات الموظفين والسياسات المؤسسية أو مع شروط المنح البحثية. وتشمل الأمثلة على ذلك تقديم الدعم الكافي لكل من:
  - إجازة الوالدين (إجازتي الأمومة والأبوة على حد سواء)؛
  - العودة للعمل بعد غياب متعلق بالتزامات الرعاية؛
  - خيارات لوظيفة بدوام جزئي أو مشاركة العمل؛
  - الحصول على خدمات لرعاية الأطفال؛
  - تسهيل التنقل الدولي.
- مراجعة وثيقة المبادئ والإجراءات هذه بشكل دوري. ستمم مشاركة المعلومات المتعلقة بالإجراءات والعمليات المنفذة لتشجيع الجهود الحالية لتطوير وصياغة وتنفيذ الإجراءات المتعلقة بإنشاء بيئة تدعم تساوي الفرص بين المرأة والرجل في المجال البحثي على فترات مناسبة عبر شبكات المجلس العالمي للبحوث (GRC) ومن خلال المستجدات في اجتماعات المجلس المستقبلية<sup>3</sup>.
- الإقرار بمزايا عدم أخذ التصنيف حسب الجنس بعين الاعتبار في المجال البحثي والحث على تطويره.

<sup>1</sup> يتعين قراءة هذا البيان بالتزامن مع "تقرير الاستبيان المتعلق بتساوي الفرص ووضع المرأة في المجال البحثي" والمعد من قبل المشتركين في استضافة الاجتماع السنوي لعام 2016م والذي يقدم معلومات وتصورات إضافية بخصوص سياسات المشاركين في المجلس العالمي للبحوث في هذه المرحلة.

<sup>2</sup> يعمل المشاركون في المجلس العالمي للبحوث على إنشاء مجموعة عمل للنظر في آليات جمع وعرض البيانات ذات الصلة في موقع المجلس، شاملة قصص النجاح.

<sup>3</sup> يقدم "تقرير الاستبيان بخصوص تساوي الفرص ووضع المرأة في المجال البحثي" المعد من قبل المشاركين في استضافة الاجتماع السنوي لعام 2016م مجموعة أولية من الإجراءات التي اتخذها أعضاء المجلس العالمي للبحوث والتي يمكن استكمالها مستقبلاً.