वैश्विक स्वास्थ्य 50/50 रिपोर्ट 2018

संक्षिप्त विवरण

“स्वास्थ्य क्षेत्र में लैंगिक समानता (GENDER EQUALITY) का अर्थ है कि महिलाओं और पुरुषों को, जीवन भर और तमाम विभिन्नताओं में, स्वस्थ रहने, स्वास्थ्य विकास में योगदान देने और इन प्रयासों के सुपरिणामों का फायदा लेने के लिए, एक समान स्थितियां और अवसर उपलब्ध होने चाहिए।”

विश्व स्वास्थ्य संगठन, जेंडर जानकारी-पत्र
http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs403/en/

“2030 के एजंडे के लिए लैंगिक समानता मूलभूत है, लेकिन हमारे प्रयासों को सही दिशा में ले जाने, समय-समय पर इस दिशा में प्रगति की समीक्षा करने और एक-दूसरे की जवाबदेही तय करने के लिए हमें पारदर्शी डाटा व विश्लेषण चाहिए। इसीलिए, यह रिपोर्ट एक महत्वपूर्ण मील का पत्थर है।”

अमीना जे, मोहम्मद
उप महासचिव, संयुक्त राष्ट्र
विश्व स्वास्थ्य 50/50 रिपोर्ट की प्रस्तावना

क्या वैश्विक स्वास्थ्य, लैंगिक समानता की ओर बढ़ रहा है?

वैश्विक स्वास्थ्य 50/50 रिपोर्ट, दुनिया भर में स्वास्थ्य क्षेत्र में, लैंगिक समानता सुनिश्चित करने के लिए कार्रवाइयों में तेजी लाना और जवाबदेही तय करना चाहती है। अपनी तरह की पहली यह रिपोर्ट, ऐसे 140 प्रमुख संगठनों की लैंगिक नीतियों की व्यापक समीक्षा सामने रखती है, जो विश्व स्वास्थ्य के क्षेत्र में काम कर रहे हैं और स्वास्थ्य क्षेत्र को प्रभावित करने की क्षमता रखते हैं। यह प्रयास, विभिन्न स्थायी विकास-लक्ष्यों, के चौराहे पर केंद्रित हैं, इन लक्ष्यों में शामिल हैं, स्वास्थ्य (3), लैंगिक समानता (5), असमानताएं (10), समावेशी समाज व संस्थाएं (16)। विश्व स्वास्थ्य क्षेत्र में अब, प्रतीत होता है कि, लैंगिक समानता को प्राथमिकता के तौर पर लिया जा रहा है। लेकिन, यह रिपोर्ट, निरंतर बढ़ती इस चिंता से प्रेरित है कि बहुत कम वैश्विक स्वास्थ्य संगठन अपने कार्यस्थलों पर ही, इस दिशा में बहुत कम काम कर पा रहे हैं जैसे कि स्वास्थ्य के निर्धारक तत्व के तौर पर या करियर में समानता के उत्प्रेरक के तौर पर जेंडर की रूपरेखा तय करने, कार्यक्रम बनाने या निगरानी करने के कार्य आदि।

लैंगिक मानकों की तरफ पर्याप्त ध्यान नहीं दिए जाने और इस दिशा में उचित कार्रवाई नहीं होने से वैश्विक स्वास्थ्य संगठन आवश्यक/वांछित परिणाम हासिल नहीं कर पाते हैं और इसके फलस्वरूप, कार्यस्थलों पर ऐसा माहौल नहीं बन पाता, जहां लैंगिक समानता हो और लिंग आधारित भेदभाव नहीं हो। इस समस्या को उसके पूरे परिप्रेक्ष्य और व्यापकता में नहीं देखा गया है – अब तक भी।

सात क्षेत्रों की समीक्षा के आधार पर, यह रिपोर्ट इस बारे में गहन जानकारी मुहैया कराती है कि विभिन्न वैश्विक स्वास्थ्य संगठन किस हद तक, लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के प्रति संकल्पबद्ध हैं और अपने कार्यक्रमों व आपरेशंस के जरिए और साथ ही अपने कार्यस्थलों पर लैंगिक-सकारात्मक माहौल निर्मित करके इस दिशा में कार्य कर रहे हैं।

रिपोर्ट में दलील दी गई है कि कार्यक्रमों को लैंगिक समानता के सिद्धांतों के अनुरूप बनाकर और कार्यस्थलों पर लैंगिक बराबरी का माहौल सुनिश्चित करके संगठनों को अधिक प्रभावी बनाया जा सकेगा और स्वास्थ्य के लिहाज से भी अधिक समानता वाले परिणाम हासिल किए जा सकेंगे। रिपोर्ट में प्रमाणित तथ्यों के आधार पर कई नीतिगत सिफारिशें की गई हैं, जिन्हें विभिन्न वैश्विक स्वास्थ्य संगठन अपना सकते हैं और लैंगिक समानता सुनिश्चित कर सकते हैं।

विश्व स्वास्थ्य 50/50 रिपोर्ट के मानदंड

1 सवाल

दुनिया के सबसे प्रभावशाली स्वास्थ्य संगठन लैंगिक मुद्दों के प्रति कितने जवाबदेह हैं?

2 आयाम

लैंगिक समानता सुनिश्चित करने वाले कार्यक्रम और नीतियां

कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता

7 क्षेत्र

1. लैंगिक समानता के लिए प्रतिबद्धता दर्शाने वाला सार्वजनिक वक्तव्य (स्टेटमेंट)
2. संस्थान की नीतियों में जेंडर/लैंगिकता की व्याख्या/परिभाषा और इस परिभाषा का अंतरराष्ट्रीय मानकों के अनुरूप होना
3. लैंगिक समानता के प्रति जवाबदेही सुनिश्चित करने के लिए कार्यक्रमों के अनुसार उचित नीतियों का होना
4. लिंग आधारित अलग-अलग आंकड़े जुटाना और प्रस्तुतिकरण
5. कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता को प्रोत्साहित करने वाले विशेष उपायों के साथ-साथ, समुचित नीतियां व कार्यवाहियां
6. शासकीय निकायों (governing bodies) और सीनियर मैनेजमेंट में लैंगिक आधार पर समानता
7. संगठन और गवर्निंग बॉडी के प्रमुख अधिकारी का जेंडर

इतने समय के बाद भी लैंगिक मुद्दों से आंखें मूंदे हुए

निष्कर्षों और सिफारिशों का सार-संक्षेप

1 क्या संगठन ने लैंगिक समानता के लिए प्रतिबद्धता व्यक्त करने वाला सार्वजनिक वक्तव्य जारी किया है?

निष्कर्ष :

दुनिया के आधे से ज्यादा स्वास्थ्य संगठनों ने लैंगिक समानता को लेकर स्पष्ट तौर पर अपनी प्रतिबद्धता व्यक्त की है।

ऐसी प्रतिबद्धता व्यक्त करने वाले 76/140 संगठनों में से, पांच में से तीन संगठनों ने सभी लोगों (महिला व पुरुष) को फायदा पहुंचाने के लिए लैंगिक समानता के प्रति प्रतिबद्धता व्यक्त की, वहीं पांच में से दो संगठनों ने, विशेष तौर पर महिलाओं व लड़कियों को फायदा पहुंचाने के लिए, लैंगिक समानता के प्रति प्रतिबद्धता व्यक्त की।

सिफारिशें :

वैश्विक स्वास्थ्य संगठन लैंगिक समानता के प्रति स्पष्ट रूप से प्रतिबद्धता व्यक्त करें।

इस प्रतिबद्धता को व्यक्त करने के साथ ही, वैश्विक स्वास्थ्य संगठनों के मुखिया ऐसी नीतियां अपनाएं और उन कार्यप्रणालियों को प्रोत्साहित करें जो समस्त लोगों के स्वास्थ्य, संपूर्ण सकुशलता और करियर पर लिंग आधारित प्रभावों से संबंधित साक्ष्यों के अनुकूल कार्रवाई करती हों।

> **"इस धारणा को, कि जब हम लिंग आधारित मुद्दों के बारे में बात करते हैं तो हम सिर्फ महिलाओं के बारे में बात कर रहे होते हैं, दफना दिया जाना चाहिए; समय आ गया है कि हम यह सुनिश्चित करें कि स्वास्थ्य के लैंगिक-निर्धारकों का हमारा विश्लेषण ... सभी लोगों के स्वास्थ्य और सकुशलता पर लिंग आधारित प्रभाव की बात करे।"**
>
> मारिएंजेला बतिस्ता गालवाओ सिमाओ
> वैश्विक स्वास्थ्य 5050 रिपोर्ट की सलाहकार और एसिसटेंट डायरेक्टर जनरल, ड्रग ऐक्सेस वैक्सीन्स एंड फार्मास्यूटिकल्स, वर्ल्ड हेल्थ आर्गनाइजेशन

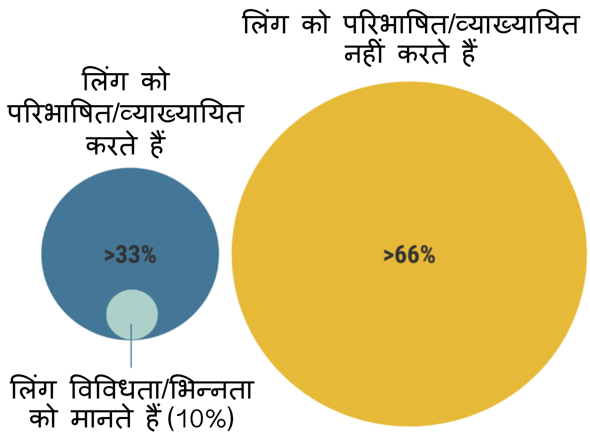
2 क्या संगठन अपनी सांस्थानिक नीतियों में लिंग (जेंडर) को अंतरराष्ट्रीय मानकों के अनुरूप परिभाषित करता है?

निष्कर्ष:

ज्यादातर वैश्विक स्वास्थ्य संगठनों में, लैंगिकता का अर्थ या तो बहुत खराब रूप में बताया गया है या नाकाफी रूप से परिभाषित है।

एक तिहाई से भी कम संगठनों ने लैंगिकता को अंतरराष्ट्रीय मानकों के अनुरूप परिभाषित किया है।

सिर्फ 14 संगठनों (10%) ने लिंग विविधता/भिन्नता को मान्यता दी है और ऐसे लोगों (ट्रांसजेंडर सहित) की विशिष्ट जरूरतों का उल्लेख किया है जो दो-पक्षीय जेंडर पहचान से अलग हैं।



सिफारिशें :

संगठनों को लिंग व लैंगिक समानता की वह परिभाषा अपनानी चाहिए जो अंतरराष्ट्रीय मानकों के अनुरूप हो।

संगठन ऐसी नीतियां व कार्यप्रणालियां अपनाएं, जिनसे संगठन में लिंग आधारित मुद्दों की सामान्य समझ बन सके और लैंगिक समानता को हासिल किया जा सके।

“जब हम लिंग और लैंगिक समानता की बात करते हैं, तब हमें सभी लोगों को सर्वश्रेष्ठ अवसर मुहैया कराने की बात करनी चाहिए ... एक ऐसा माहौल जो प्रोत्साहित करे, संवर्धित करे, सुरक्षा करे और बढ़ावा दे। मुझे उम्मीद है कि वैश्विक स्वास्थ्य 50/50 एक ऐसा आंदोलन बनेगा जो सभी लोगों के लिए लैंगिक समानता सुनिश्चित करेगा।”

जेम्स छाउ
जीएच5050 सलाहकार और विशेष योगदानकर्ता, सीसीटीवी इंटरनेशनल
स्थायी विकास लक्ष्यों व स्वास्थ्य के लिए विश्व स्वास्थ्य संगठन (WHO) एंबेसेडर

3 क्या लिंग-अनुरूप कार्रवाइयों के लिए कार्यक्रमों से संबंधित नीतियां बनी हैं?

निष्कर्ष:

ज्यादातर संगठनों में लिंग-अनुरूप कार्यक्रमों के लिए रणनीतियां नहीं हैं।

सिर्फ 40% संगठनों ने ही अपने कार्यक्रमों और नीतिगत दस्तावेजों में लिंग का उल्लेख किया है।

पचपन (55%) संगठन महिलाओं और लड़कियों के स्वास्थ्य पर विशेष रूप से ध्यान देते हैं, और इनमें से (40/55) ज्यादातर संगठन यह कार्य, स्पष्ट तौर पर लिंग-अनुरूप दृष्टिकोण अपनाए बिना, करते हैं।

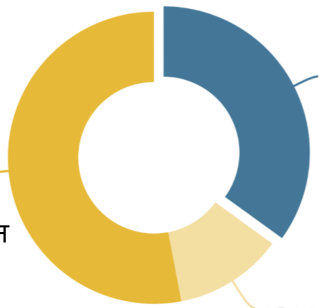
सिफारिशें:

संगठनों को लैंगिकता को सिर्फ महिलाओं से जोड़ने की प्रवृत्ति से छुटकारा पाना चाहिए ताकि वे सभी लोगों के स्वास्थ्य संबंधी पहलुओं पर ध्यान दे सकें।

संगठनों को कार्यक्रम तैयार करने, इन्हें लागू करने और इनकी निगरानी व समीक्षा के लिए लिंग आधारित विश्लेषण करते रहना चाहिए ताकि इस बात को बेहतर तरीके से समझा जा सके कि लिंग आधारित मुद्दे किस तरह सभी लोगों के स्वास्थ्य संबंधी पहलुओं को प्रभावित करते हैं और इन मुद्दों का किस तरह से हल निकाला जा सके।

"लिंग की सीमित/संकुचित समझ की वजह से ही यह निष्कर्ष निकलता है कि ज्यादातर कार्यक्रमों और नीतियों में लिंग पर सिर्फ इस रूप में ध्यान दिया जाता है कि यह मात्र महिला के स्वास्थ्य से जुड़ी बात है, और वह भी महिलाओं के प्रजनन संबंधी स्वास्थ्य व उनके मातृत्व से संबंधित पक्ष। सभी लोगों के स्वास्थ्य संबंधी पहलुओं को प्रभावित करने वाले मौत व विकलांगता से जुड़े पैटर्न में आ रहे बदलावों को अभी भी अधिकांश वैश्विक स्वास्थ्य संगठनों के एजंडे में कोई जगह नहीं दी गई है।"

4 क्या संगठन अपने कार्यक्रमों से जुड़ी गतिविधियों से लिंग आधारित अलग-अलग आंकड़े जुटाता और रिपोर्ट तैयार करता है?



निष्कर्ष:

संगठन अपने कार्यक्रमों से संबंधित लिंग आधारित अलग-अलग आंकड़े प्रस्तुत नहीं करते हैं।

दो-तिहाई संगठन अपने कार्यक्रमों से संबंधित आंकड़े लिंग के अनुसार अलग-अलग नहीं करते हैं।

सिर्फ एक संगठन ट्रांसजेंडर लोगों के स्वास्थ्य संबंधी आंकड़े पेश करता है।

सिफारिशें:

संगठनों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि जरूरी कार्यक्रम-आंकड़े, लैंगिकता के अनुसार अलग-अलग किए जाएं।

लैंगिकता आधारित अलग-अलग आंकड़ों से जुड़े निष्कर्षों को समझने के लिए संगठनों को लिंग आधारित विश्लेषण करना चाहिए और इनसे मिले साक्ष्यों के आधार पर अपने कार्यक्रम व नीतियां बनानी चाहिए।

संगठनों को असमानता के अन्य मानकों पर भी आंकड़े जुटाने चाहिए और उनके बीच अंतरसंबंध का विश्लेषण करना चाहिए, साथ ही यौन व लिंग के साथ उनके संबंध का आकलन करना चाहिए ताकि यह जांचा जा सके कि संगठन के कामकाज में कितनी बराबरी है।

फंड उपलब्ध कराने वालों को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि वे निगरानी करते रहें और यह सुनिश्चित करें कि उनके द्वारा जिन कार्यक्रमों के लिए फंड उपलब्ध कराया गया है, उनमें सभी स्तरों पर लैंगिक समानता का पालन किया जा रहा है।

वैश्विक स्वास्थ्य से जुड़ी पत्र-पत्रिकाओं को भी यह प्रतिबद्धता व्यक्त करनी चाहिए कि वे ऐसे लेख ही प्रकाशित करेंगे जिनमें लिंग आधारित अलग-अलग जुटाए गए आंकड़ों की रिपोर्ट हो और इन आंकड़ों का विश्लेषण हो (जहां जरूरत हो)।

“मुझे विश्वास है कि जीएच5050 की उद्घाटन रिपोर्ट से विभिन्न संगठनों में लैंगिक समानता के लिए कार्रवाई करने की दिशा में आगे बढ़ा जा सकेगा। जीएच5050 रिपोर्ट एक ऐसा जवाबदेही-तंत्र मुहैया कराती है जिसकी अब तक बहुत कमी थी।”

हेलेन क्लार्क
जीएच5050 की सलाहकार और न्यूज़ीलैंड की पूर्व प्रधानमंत्री व प्रशासक, यूएनडीपी

5 क्या कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के विशेष उपायों सहित समुचित नीतियां हैं?

निष्कर्ष:

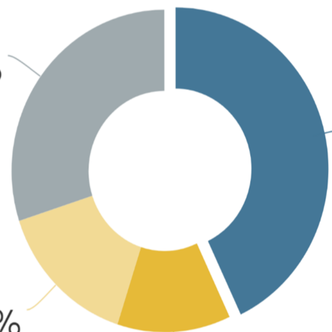
संगठन अपने कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के लिए पर्याप्त कार्य नहीं कर रहे हैं।

सतहत्तर संगठनों (55%) ने कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के प्रति प्रतिबद्धता व्यक्त की है, इनमें से 60 (43%) संगठनों में महिलाओं को उनके करियर में मदद करने के लिए विशेष रणनीतियां बनाई गई हैं।

इक्कीस संगठनों (15%) ने कहा कि वे कार्यस्थलों पर समावेशी व गैर-भेदभाव से संबंधित कानूनों का पालन करते हैं, लेकिन ऐसा नहीं लगा कि इन संगठनों में लैंगिक समानता का समर्थन करने वाली विशिष्ट नीतियां और कार्यक्रम हैं।

बयालीस संगठनों (30%) ने कार्यस्थलों पर लैंगिक समानता के बारे में कोई उल्लेख नहीं किया।

उन्नीस संगठनों (14%) ने अपने यहां लैंगिक आधार पर वेतन में असमानता का ब्योरा दिया। इनमें से ज्यादातर संगठन इंग्लैंड (यूनाइटेड किंगडम) में हैं जहां लैंगिक आधार पर वेतन में असमानता की रिपोर्ट देना कानूनी रूप से जरूरी है।



सिफारिशें:

जिन संगठनों ने अभी तक ऐसा नहीं किया है, उन्हें इस बारे में आकलन करना चाहिए कि वे अपने यहां किस तरह से लैंगिक समानता ला सकते हैं, उदाहरण के लिए इंटरनेशनल जेंडर चैंपियंस, 'How To' Checklist. का इस्तेमाल करके।

संगठन में लिंग-अनुरूप बदलाव लाने की जटिलताओं का समाधान निकालने के लिए संगठनों को कई स्तरों पर योजनाओं को लागू करना होगा, जिनमें शामिल हैं – स्टाफ के लोग अपनी निजी, पारिवारिक और पेशेवर जिम्मेदारियों को भली-भांति पूरा कर सकें, इसके लिए संगठनों को सुस्पष्ट नीतियां अपनानी होंगी, जैसे: (i) कार्य करने की सुविधाजनक परिस्थितियां और वेतन भुगतान सहित अभिभावक अवकाश ; (ii) वेतन की ऐसी व्यवस्था जो समान कार्य के लिए समान वेतन सुनिश्चित करे ; (iii) स्टाफ के प्रशिक्षण के लिए नियमित इंतजाम और संगठन में लिंग आधारित मुद्दों व लैंगिक समानता पर संवाद, विचार-विमर्श और प्रशिक्षण से संबंधित कार्यक्रमों का आयोजन ; (iv) नौकरी से संबंधित सभी विवरणों में 'लैंगिक दक्षता' शामिल करना और परफारमेंस निगरानी तंत्र बनाना ताकि जवाबदेही तय की जा सके, और ; (v) यौन शोषण व लिंग आधारित उत्पीड़न के खिलाफ 'कतई बर्दाश्त नहीं' की नीति का सख्ती से पालन करना।

कोषदाताओं द्वारा संगठनों को फंड उपलब्ध करवाने से संबंधित शर्तों में लैंगिक विभिन्नता और कार्यस्थलों पर लैंगिक नीति का अनुपालन सुनिश्चित करवाना।

संगठनों को वेतन संबंधी ब्योरे प्रकाशित करने चाहिए और कोई कानूनी बाध्यता नहीं होने के बावजूद वेतन-असमानता के मामले में इसे ठीक करने के लिए उचित कार्रवाई करनी चाहिए।

6&7 क्या संगठन ने अपनी गवर्निंग बॉडी और सीनियर मैनेजमेंट में लैंगिक समानता सुनिश्चित की है?

संगठन के प्रमुख अधिकारी और गवर्निंग बॉडी के अध्यक्ष का लिंग क्या है?

निष्कर्ष:

निर्णय करने की क्षमता पुरुषों के हाथों में ही है।

बीस प्रतिशत (20%) संगठनों ने अपने बोर्डों (प्रबंधन) में लैंगिक समानता हासिल की है।

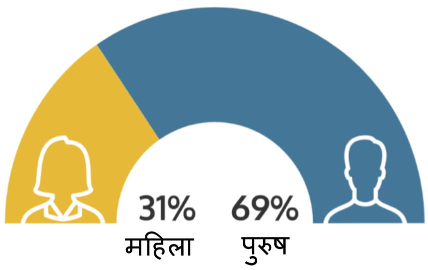
पच्चीस प्रतिशत (25%) संगठनों ने सीनियर मैनेजमेंट के स्तर पर लैंगिक समानता हासिल की है।

वैश्विक स्वास्थ्य का नेतृत्व पुरुषों के पास ही है।

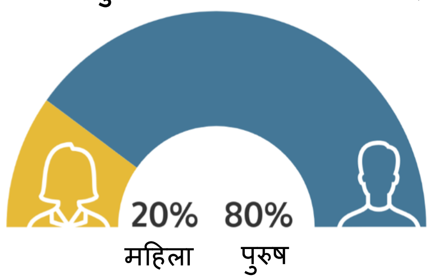
उनहत्तर प्रतिशत (69%) संगठनों के मुखिया पुरुष हैं।

अस्सी प्रतिशत (80%) बोर्डों के अध्यक्ष पुरुष हैं।

कार्यकारी निदेशक का लिंग क्या है



बोर्ड के प्रमुख अधिकारी का लिंग क्या है



सिफारिशें:

संगठनों को अपने स्टाफ और गवर्निंग बॉडी में लैंगिक समानता हासिल करने के लिए विशेष और ठोस उपाय करने चाहिए, इनमें वे उपाय शामिल हों जो 5.2 की सिफारिशों में बताए गए हैं, और साथ ही:

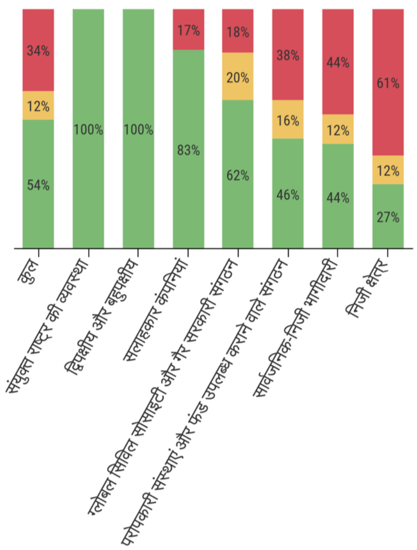
- नौकरी/कार्य की अवधि के दौरान हर स्तर पर (नियुक्ति, भर्ती, रिटेंशन व तरक्की) लिंग आधारित बाधाओं की पहचान के लिए गुणवत्तापरक और संख्यापरक आकलन करना चाहिए;
- लैंगिक समानता के लिए, विशेष रूप से सीनियर स्तर पर, समयबद्ध लक्ष्य निर्धारित करने चाहिए;
- नियमित व पारदर्शी निगरानी-तंत्र बनाना और लैंगिक समानता की दिशा में हुई प्रगति की रिपोर्ट तैयार करना, जिसमें स्पष्ट तौर पर जवाबदेही तय की गई हो।

“ग्लोबल हेल्थ 50/50, आंकड़ों का महत्व सामने रखती है, लेकिन यह सिर्फ समानता का ही मुद्दा नहीं है, बल्कि यह अपने अधिकारों, संसाधनों और अंततः शक्ति का मुद्दा भी है।”

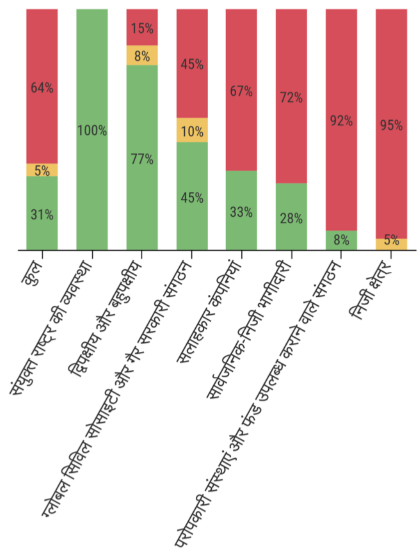
उलरिका मौदीयर
जीएच5050 सलाहकार और स्वीडन के अंतराष्ट्रीय विकास मंत्री की स्टेट सेक्रेटरी

प्रमुख निष्कर्षों का सार-संक्षेप: सभी क्षेत्रों में इस सेक्टर का प्रदर्शन

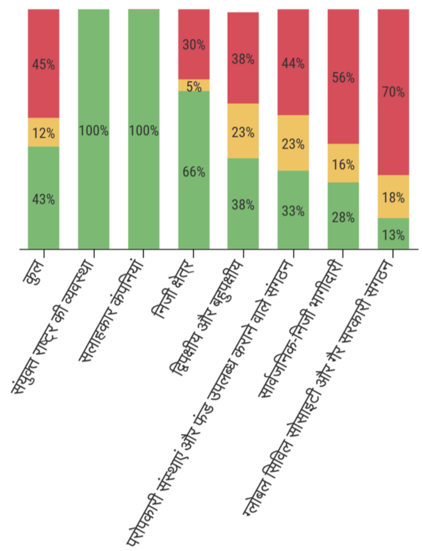
लैंगिक समानता के लिए प्रतिबद्धता जताने वाला वक्तव्य



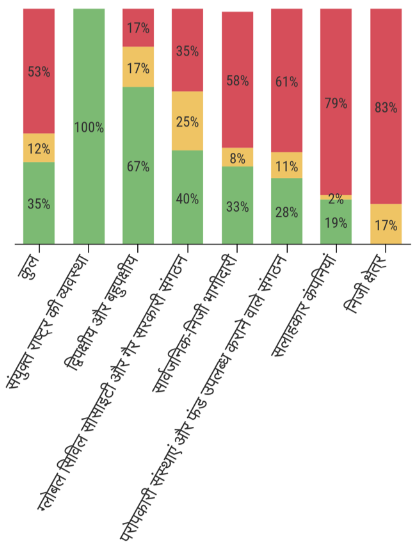
संस्थानों की नीतियों में लिंग की परिभाषा/व्याख्या



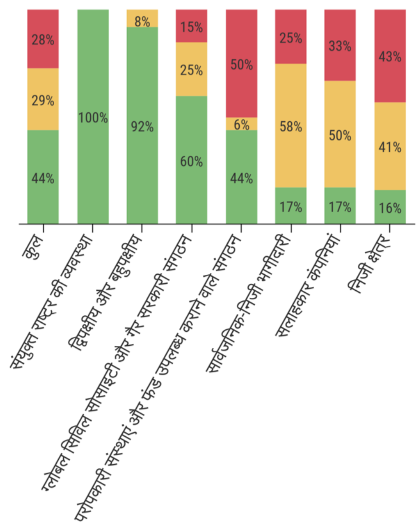
लैंगिक समानता के लिए कार्यस्थलों पर नीतियां



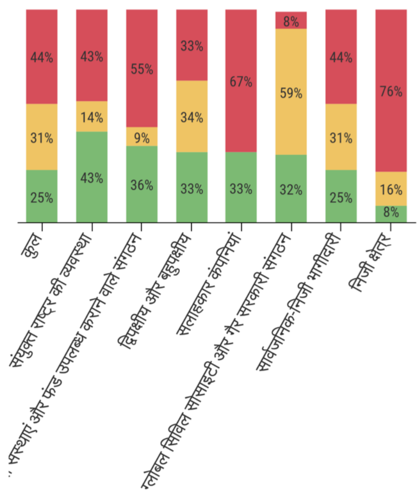
लिंग आधारित कार्रवाइयों को निर्देशित करने के लिए नीतियां



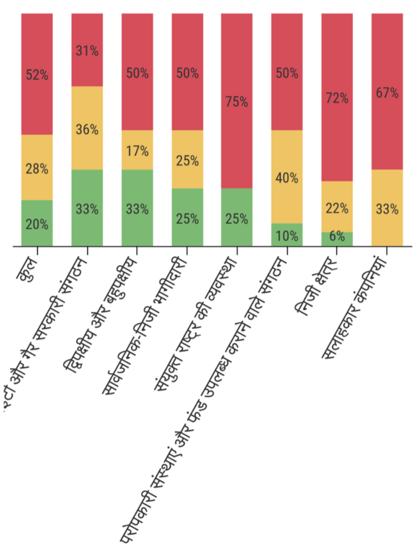
लिंग आधारित अलग-अलग आंकड़ों को एकत्रित करना और रिपोर्ट बनाना



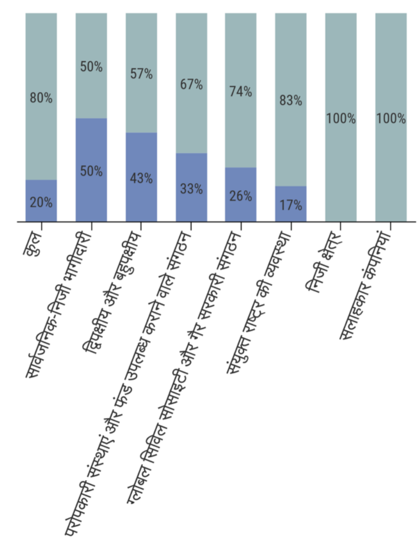
सीनियर मैनेजमेंट में लैंगिक समानता



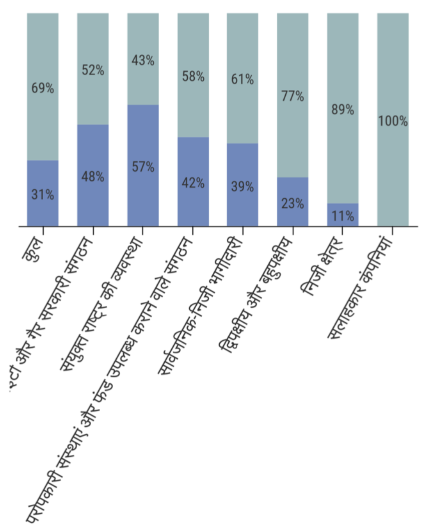
गवर्निंग बॉडी में लैंगिक समानता



बोर्ड के प्रमुख अधिकारी का लिंग



कार्यकारी निदेशक का लिंग



नकारात्मक निष्कर्षः लिंग-अनुरूप नीतियों का कोई संकेत नहीं मिला
समानता क्षेत्रों के लिएः 0-34%महिलाओं को प्रतिनिधित्व

आंशिक निष्कर्षः नीतियों में लिंग आधारित मुद्दों पर न्यूनतम ध्यान दिया गया
समानता क्षेत्रों के लिएः समानता की दिशा में कुछ प्रगति (35-44%महिलाओं को प्रतिनिधित्व)

सकारात्मक निष्कर्षः लिंग-अनुरूप नीतियों व कार्यप्रणालियों की पहचान
समानता क्षेत्रों के लिएः समानता हासिल की गई (45-55%महिलाओं का प्रतिनिधित्व अथवा विषम संख्यात्मक बॉडी में एक का अंतर)

महिलाएं

पुरुष

GLOBAL HEALTH 50/50 ADVISORY COUNCIL

FRANCES BAUM, Chair, People's Health Movement Advisory Council

JAN BEAGLE, Under-Secretary General for Management, United Nations

JAMES CHAU, Special Contributor, CCTV International & WHO Goodwill Ambassador for Sustainable Development Goals and Health

HELEN CLARK, former Prime Minister of New Zealand & Administrator, UNDP

JOCALYN CLARK, Executive Editor, The Lancet

GARY DARMSTADT, Professor and Associate Dean for Maternal and Child Health, Stanford University

ROOPA DHATT, Executive Director and Co-Founder, Women in Global Health

SENAIT FISSEHA, Chief Advisor to the Director-General of WHO

CECILIA GARCÍA, Deputy Director of Public Policy, Human Rights Commission of Mexico City

BIENCE GAWANAS, United Nations Secretary-General's Special Adviser on Africa

HIND KHATIB-OTHMAN, Managing Director, GAVI Alliance

ILONA KICKBUSCH, Director, Global Health Centre, Graduate Institute, Geneva

GEETA MISRA, Executive Director, CREA

ULRIKA MODEER, State Secretary for Development Cooperation, Sweden

MUHAMMAD MUSA, Executive Director, BRAC

SANIA NISHTAR, Founder and President of Heartfile, Pakistan

MARIÂNGELA BATISTA GALVÃO SIMÃO, Assistant Director-General for Drug Access, Vaccines and Pharmaceuticals, World Health Organization

LEVI SINGH, Secretary-General, African Youth & Adolescent Network on Population & Development

SHEILA TLOU, former Minister of Health of Botswana & UNAIDS Regional Director

RAVI VERMA, Asia Regional Director, International Center for Research on Women

The Global Health 50/50 initiative is housed by the University College London Centre for Gender and Global Health. Global Health 50/50 is led by Professor Sarah Hawkes and Dr Kent Buse with a dedicated team of researchers, strategists and communications experts working on a largely voluntary basis: Claudia Ahumada, Emily Blitz, Charlotte Brown, Chloe Byers, Tiantian Chen, Mikaela Hildebrand, Ruth Lawlor, Edward Mishaud, Elias Nosrati, Anna Purdie and Sonja Tanaka.

This report was supported by the Wellcome Trust [210398/Z/18/Z].

Full report available at: www.globalhealth5050.org

GLOBAL HEALTH 5050

TOWARDS GENDER EQUALITY IN GLOBAL HEALTH