



**GLOBAL
HEALTH
50/50
RAPPORT
2018
EN BREF**

« L'ÉGALITÉ [DES GENRES] EN MATIÈRE DE SANTÉ SIGNIFIE QUE LES FEMMES ET LES HOMMES, TOUT AU LONG DE LEUR VIE ET DANS TOUTE LEUR DIVERSITÉ, JOUISSENT DES MÊMES CONDITIONS ET DES MÊMES POSSIBILITÉS D'EXERCER PLEINEMENT LEUR DROIT D'ÊTRE EN BONNE SANTÉ ET DE RÉALISER TOUT LEUR POTENTIEL, DE CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT SANITAIRE ET D'EN BÉNÉFICIER. »

OMS - Principaux repères - Genre

<http://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/gender>

« L'ÉGALITÉ DES GENRES EST FONDAMENTALE POUR L'AGENDA 2030. MAIS POUR CONCENTRER NOS EFFORTS DANS LES BONS DOMAINES, POUR SUIVRE LES PROGRÈS ACCOMPLIS AU FIL DU TEMPS ET METTRE CHACUN DES ACTEURS DEVANT SES RESPONSABILITÉS, IL NOUS FAUT DES DONNÉES ET DES ANALYSES TRANSPARENTES; CE EN QUOI CE RAPPORT CONSTITUE UN REPÈRE IMPORTANT. »

Amina J. Mohammed

Vice-secrétaire générale des Nations unies
Préambule au rapport Global Health 50/50

La santé mondiale fait-elle avancer la cause de l'égalité des genres ?

Global Health 50/50 a pour but de faire progresser l'action et la responsabilisation en matière d'égalité des genres dans le domaine de la santé mondiale. Le rapport Global Health 50/50, le premier du genre, fournit un aperçu complet des politiques liées au genre au sein de 140 grandes organisations travaillant dans le domaine de la santé mondiale ou influençant fortement ce dernier. Cette initiative se situe au point de recoupement de plusieurs objectifs de développement durable (ODD), notamment l'accès à la santé (3), l'égalité entre les genres (5), la réduction des inégalités (10) et la promotion de sociétés et d'institution ouverts à tous (16).

L'égalité des genres semble avoir été adoptée comme une priorité dans le secteur de la santé mondiale. Néanmoins, ce rapport répond à une préoccupation grandissante, selon laquelle trop peu d'organisations passeraient de la parole à l'acte en définissant, programmant, affectant les ressources nécessaires et en assurant un suivi prenant compte du genre, que ce soit en tant que facteur déterminant de la santé ou comme facteur d'égalité d'évolution professionnelle et sur les lieux de travail.

Une attention et des actions inadéquates relatives aux normes déterminées par le genre empêchent les organisations du secteur de la santé mondiale d'afficher des résultats qui ne laissent personne de côté, et d'établir des environnements de travail plus équitables, plus innovants et plus efficaces. Malgré cela, l'étendue du problème n'avait jusqu'à présent jamais été déterminée.

En examinant sept domaines distincts, ce rapport offre une perspective approfondie de la mesure dans laquelle les organisations du secteur de la santé mondiale s'engagent et agissent pour promouvoir l'égalité des genres, aussi bien de par leurs programmes et leurs opérations que sur leurs lieux de travail.

Ce rapport avance l'argument selon lequel la combinaison de programmes tenant compte des spécificités liées aux genres et d'environnements de travail caractérisés par une égalité entre les genres peut augmenter l'efficacité des organisations et produire des résultats sur la santé plus équitables. Il présente en outre une série de recommandations reposant sur des données concrètes, que les organisations peuvent intégrer à leurs politiques internes si elles entendent se placer aux premières lignes pour faire progresser l'égalité des genres dans le domaine et par le biais de la santé.

Paramètres du rapport Global Health 50/50

1 QUESTION

Dans quelle mesure les organisations de santé mondiale les plus influentes ont-elles une approche qui tient compte des genres ?

2 DIMENSIONS

Des programmes de travail et politiques internes qui tiennent compte des genres

L'égalité entre les genres sur le lieu de travail

7 DOMAINES

1. Déclaration publique d'engagement en faveur de l'égalité des genres
2. Définition du genre dans les politiques de l'institution, compatible avec les normes mondiales
3. Mise en place de politiques programmatiques pour aiguiller une action tenant compte des genres
4. Recueil et communication de données ventilées par sexe
5. Politiques et pratiques sur les lieux de travail, caractérisées par des mesures spécifiques visant à promouvoir l'égalité entre les genres
6. Parité hommes-femmes dans les conseils d'administrations et des cadres dirigeants
7. Genre du directeur de l'organisation et du conseil d'administration

L'inaction face à la question du genre persiste

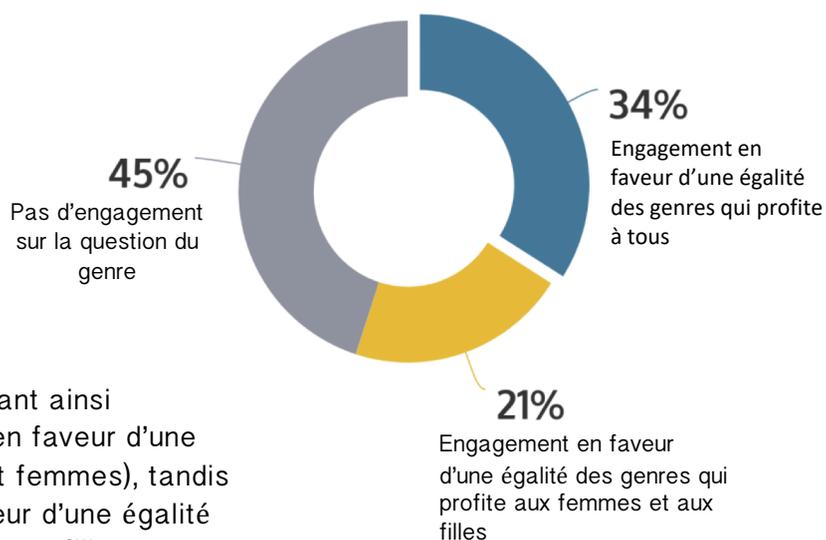
RÉSUMÉ DES CONCLUSIONS ET DES RECOMMANDATIONS

1 L'organisation a-t-elle fait une déclaration publique d'engagement en faveur de l'égalité des genres ?

Conclusions :

Seules un peu plus de la moitié des organisations de santé mondiale se sont engagées de manière explicite en faveur de l'égalité des genres.

Sur les 76 organisations sur 140 s'étant ainsi engagées, trois sur cinq s'engagent en faveur d'une égalité qui profite à tous (hommes et femmes), tandis que deux sur cinq s'engagent en faveur d'une égalité qui profite seulement aux femmes et aux filles.



Recommandations :

Les organisations de santé mondiale devraient s'engager explicitement en faveur de l'égalité des genres.

Forts de cet engagement, les dirigeants des organisations de santé mondiale devraient adopter des mesures et inciter à la mise en place de pratiques tenant compte de l'impact du genre sur la santé, le bien-être et les chances professionnelles de tous, en se basant sur des données concrètes.

« L'IDÉE SELON LAQUELLE ON NE PARLE QUE DES FEMMES LORSQU'ON ÉVOQUE LA QUESTION DES GENRES DOIT ÊTRE MISE AU PLACARD ; IL EST TEMPS QUE NOTRE ANALYSE DES DÉTERMINANTS DE LA SANTÉ EN FONCTION DES GENRES FASSE APPARAÎTRE L'IMPACT DU GENRE SUR LA SANTÉ ET LE BIEN-ÊTRE DE TOUS LES INDIVIDUS. »

Mariângela Batista Galvão Simão
Conseillère GH5050 et Directrice générale adjointe pour l'accès aux médicaments, vaccins et produits pharmaceutiques, Organisation mondiale de la Santé

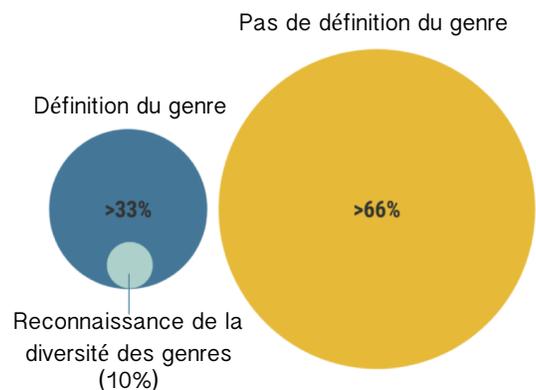
2 La définition du genre dans les politiques de l'organisation respecte-t-elle les normes mondiales ?

Conclusions :

Pour la plupart des organisations, la signification du mot « genre » reste mal définie ou pas définie du tout.

Moins d'un tiers des organisations définissent le genre d'une façon conforme aux normes mondiales.

Seules 14 organisations (10 % du total) reconnaissent la diversité des genres et mentionnent les besoins spécifiques des personnes ayant des identités de genre non binaires (notamment les personnes transgenres).



Recommandations :

Les organisations devraient adopter une définition du genre et de l'égalité des genres conforme avec les normes mondiales.

Les organisations devraient mettre en place des politiques et des processus visant à garantir une bonne compréhension et appropriation commune de la définition du genre au sein de l'organisation, et la mise en œuvre des pratiques nécessaires pour atteindre l'égalité des genres.

« LORSQUE L'ON PARLE DE GENRE ET D'ÉGALITÉ DES GENRES, IL FAUT QUE CELA SIGNIFIE LA CRÉATION DES MEILLEURES OPPORTUNITÉS POUR TOUS... D'UN ENVIRONNEMENT QUI ENCOURAGE, SOUTIENNE, PROTÈGE ET FASSE ALLER DE L'AVANT. J'ESPÈRE QUE GLOBAL HEALTH 50/50 DEVIENDRA LE MOUVEMENT QUI ABOUTIRA À L'ÉGALITÉ DES GENRES POUR TOUS. »

James Chau

Conseiller GH5050 et contributeur spécial de CCTV International

Ambassadeur de bonne volonté de l'OMS pour les objectifs de développement durable et la santé

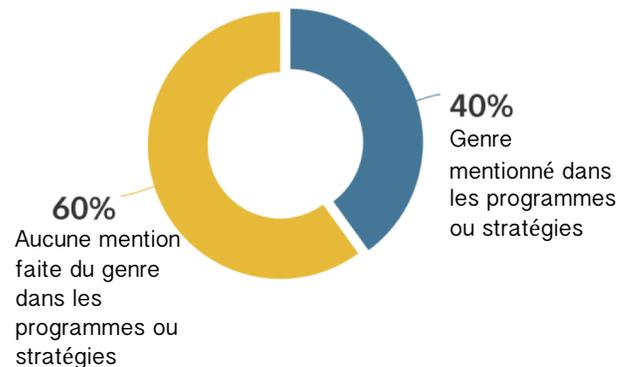
3 Des politiques programmatiques ont-elles été mises en place pour aiguiller une action tenant compte des genres ?

Conclusions :

La majorité des organisations n'ont pas de stratégies visant à orienter les programmes pour prendre compte des genres.

Seules 40 % des organisations mentionnent la question du genre dans les documents détaillant leurs programmes et leurs stratégies.

Cinquante-cinq organisations (40 %) se concentrent exclusivement sur la santé des femmes et des filles, et la majorité d'entre elles (40 sur 55) le font sans adopter explicitement d'approche tenant compte des spécificités des genres.



Recommandations :

Les organisations devraient aller au-delà de la tendance à confondre la question du genre et la question de la place des femmes, de façon à mieux appréhender les déterminants de la santé liés au genre pour l'ensemble des individus.

Les organisations devraient mener des analyses sur l'impact du genre afin d'informer le développement, la mise en œuvre et le suivi-évaluation des programmes, et ainsi mieux comprendre la manière dont le genre affecte les résultats en matière de santé pour tous les individus, et pouvoir réagir de façon adéquate.

« NOTRE CONSTATATION SELON LAQUELLE DE NOMBREUSES POLITIQUES INTERNES ET DE NOMBREUX PROGRAMMES S'ATTACHENT PRINCIPALEMENT AU GENRE DANS LE CONTEXTE DE LA SANTÉ DES FEMMES, ET EN PARTICULIER LA SANTÉ REPRODUCTIVE [DELELTE: DE LA REPRODUCTION ET LE] LEUR RÔLE DE MÈRE, PEUT S'EXPLIQUER PAR UNE COMPRÉHENSION RESTREINTE DE CE QU'EST LE GENRE., L'ÉVOLUTION DES TENDANCES EN MATIÈRE DE DÉCÈS ET DE HANDICAP INFLUANT SUR LES RÉSULTATS DE SANTÉ POUR L'ENSEMBLE DES INDIVIDUS N'A PAS ÉTÉ ENCORE ÉTÉ PRISE EN COMPTE DANS LES PRIORITÉS DE NOMBREUSES ORGANISATIONS DE SANTÉ MONDIALE. »

4 L'organisation recueille-t-elle et communique-t-elle les données ventilées par sexe provenant des ses programmes d'activités ?

Conclusions:

Les organisations ne présentent généralement pas les données de leurs programmes ventilées par sexe.

Deux tiers des organisations ne ventilent pas les données de leurs programmes en fonction du sexe.

Seule une organisation communique des données de santé concernant les populations transgenres.

Recommandations :

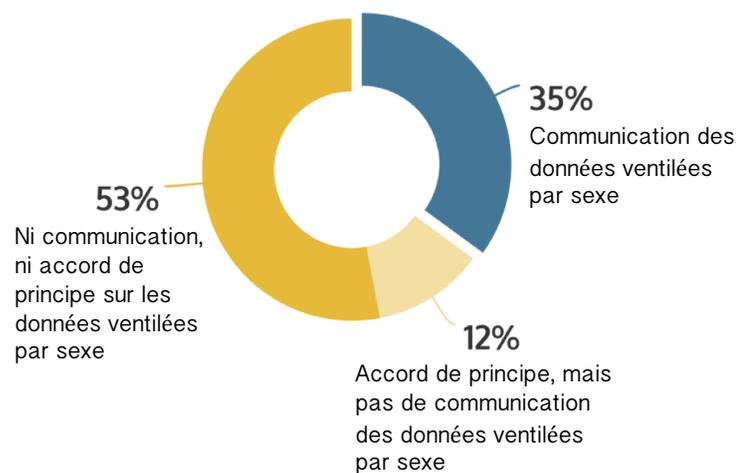
Les organisations devraient s'assurer que les données relatives à leurs programmes soient ventilées par sexe.

Les organisations devraient entreprendre des analyses sur le genre pour comprendre les résultats des statistiques ventilées par sexe, et ajuster les programmes et stratégies sur la base de ces conclusions.

Les organisations devraient s'engager à recueillir des données sur d'autres marqueurs d'inégalité et à analyser l'interaction qui existe entre eux, ainsi qu'avec le sexe et le genre, comme base d'évaluation de l'impact équitable que produit le travail de l'organisation.

Les bailleurs de fonds devraient assurer un suivi et agir à tous les stades de leurs processus de financements et de mise en œuvre, pour garantir l'égalité des genres.

Les revues spécialisées dans le domaine de la santé mondiale devraient s'engager à ne publier que des articles qui rapporteraient des données analysées après ventilation par sexe (lorsqu'il est possible de le faire).



« J'AI LA CONVICTION QUE CE PREMIER RAPPORT GLOBAL HEALTH 50/50 PEUT SERVIR À INTENSIFIER L'ACTION EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES GENRES DANS TOUTES LES ORGANISATIONS. LE RAPPORT GH50/50 OFFRE UN MÉCANISME DE RESPONSABILISATION QUI NOUS A FAIT CRUELLEMENT DÉFAUT JUSQU'À PRÉSENT. »

Helen Clark

Conseillère GH5050, ancienne Première ministre de Nouvelle-Zélande et Administratrice au PNUD

5 Les politiques sur les lieux de travail comprennent-elles des mesures spécifiques visant à promouvoir l'égalité des genres?

Conclusions :

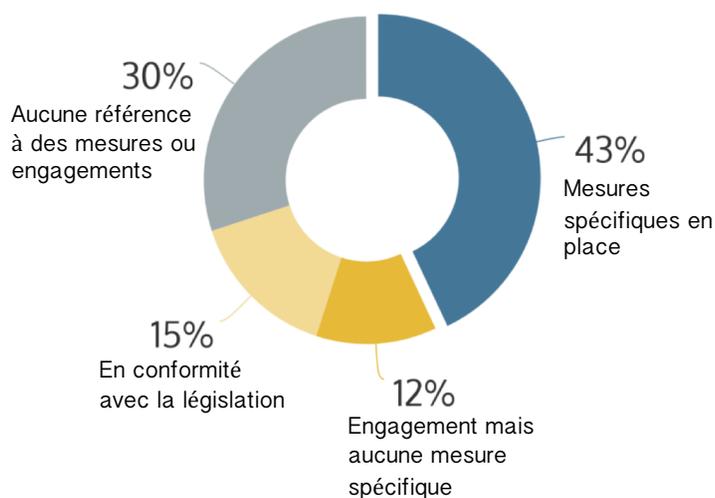
Les organisations sont loin de faire le nécessaire pour promouvoir l'égalité entre les genres sur le lieu de travail.

Soixante-dix-sept organisations (55 %) ont des engagements d'ordre général en faveur de l'égalité des genres au travail, parmi lesquelles 60 (43 %) ont des stratégies spécifiques visant à encourager les parcours professionnels des femmes.

Vingt et une organisations (15 %) indiquent qu'elles se conforment à la législation en vigueur en ce qui concerne la diversité et la non-discrimination au travail, mais ne semblent pas avoir de politiques ou programmes spécifiques destinés à encourager l'égalité des genres.

Quarante-deux organisations (30 %) ne font aucune référence à l'égalité des genres au travail.

Dix-neuf organisations (14 %) fournissent des détails sur les écarts de rémunération entre les sexes. La majorité de ces dernières sont basées au Royaume-Uni où la communication sur l'écart de rémunération hommes-femmes est devenue une obligation légale.



Recommandations :

Les organisations qui ne l'ont pas déjà fait devraient entreprendre des évaluations pour savoir si et comment l'égalité des genres fait partie intégrante de leurs institutions, en recourant par exemple à la liste de contrôle « How To » établie par International Gender Champions.

Les organisations devraient mettre en œuvre un éventail d'interventions pour faire face à la complexité des changements organisationnels à la prise en compte du genre, notamment par :

- (i) l'adoption de politiques claires pour aider les employés à trouver l'équilibre entre leurs engagements personnels, familiaux et professionnels, avec par exemple des arrangements flexibles sur les horaires de travail et un congé parental rémunéré ;
- (ii) la mise en œuvre de systèmes de rémunération garantissant une égalité de rémunération à travail égal ;
- (iii) la mise en place de formations systématiques pour le personnel, de programmes de leadership et de mentorat, ainsi que d'un espace de dialogue, de débats et d'apprentissage sur le genre et l'égalité des genres sur le lieu de travail ;
- (iv) l'inclusion de la « compétence de sensibilité au genre » dans toutes les fiches de poste et tous les systèmes d'évaluation des performances afin d'assurer la responsabilisation des individus, et ;
- (v) l'application et la mise en œuvre d'une tolérance zéro pour les situations de harcèlement sexuel et de harcèlement lié au genre.

Dans leurs critères d'éligibilité à l'octroi de financements, les bailleurs de fonds devraient définir et fixer des exigences de diversité des genres et de prise en compte du genre au travail dans les politiques internes des organisations.

Les organisations devraient publier leur écarts de rémunération hommes-femmes et agir en réponse, même en l'absence d'exigences réglementaires.

6&7

L'organisation a-t-elle atteint la parité hommes-femmes au sein de son conseil d'administration et ses cadres dirigeants ?

Quel est le genre du directeur de l'organisation et du conseil d'administration ?

Conclusions:

Le pouvoir de décision reste entre les mains des hommes.

Seules 20 % des organisations ont atteint la parité de genre dans leurs conseils d'administration.

25 % des organisations ont atteint la parité de genre au niveau des cadres dirigeants.

La santé mondiale est dirigée par des hommes.

En effet, 69 % des organisations sont dirigées par des hommes.

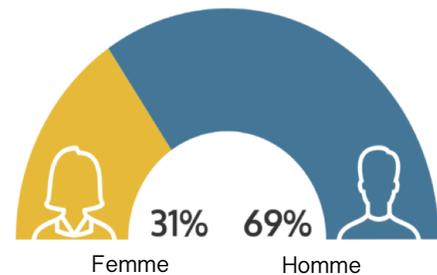
Parmi les présidents de conseil, 80 % sont des hommes.

Recommandations:

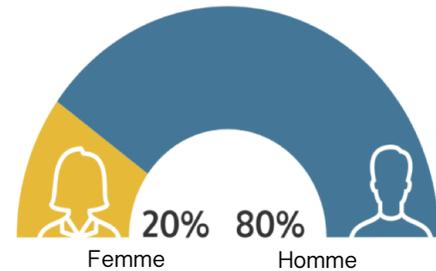
Les organisations devraient adopter des mesures de discrimination positive spécifiques pour atteindre l'égalité des genres parmi leur personnel et leur conseil d'administration. Ces mesures incluent celles mentionnées dans la Recommandation 5.2, ainsi que :

- La réalisation d'analyses quantitatives et qualitatives pour identifier les obstacles liés au genre présents à chaque étape du parcours professionnel (processus de recrutement, embauche, rétention et avancement)
- La définition d'objectifs à atteindre à des échéances précises en matière de parité hommes-femmes, notamment au niveau des cadres dirigeants
- L'établissement d'un suivi régulier et transparent et d'un dispositif de communication des progrès accomplis, assortis de lignes de responsabilité claires

Genre du directeur général



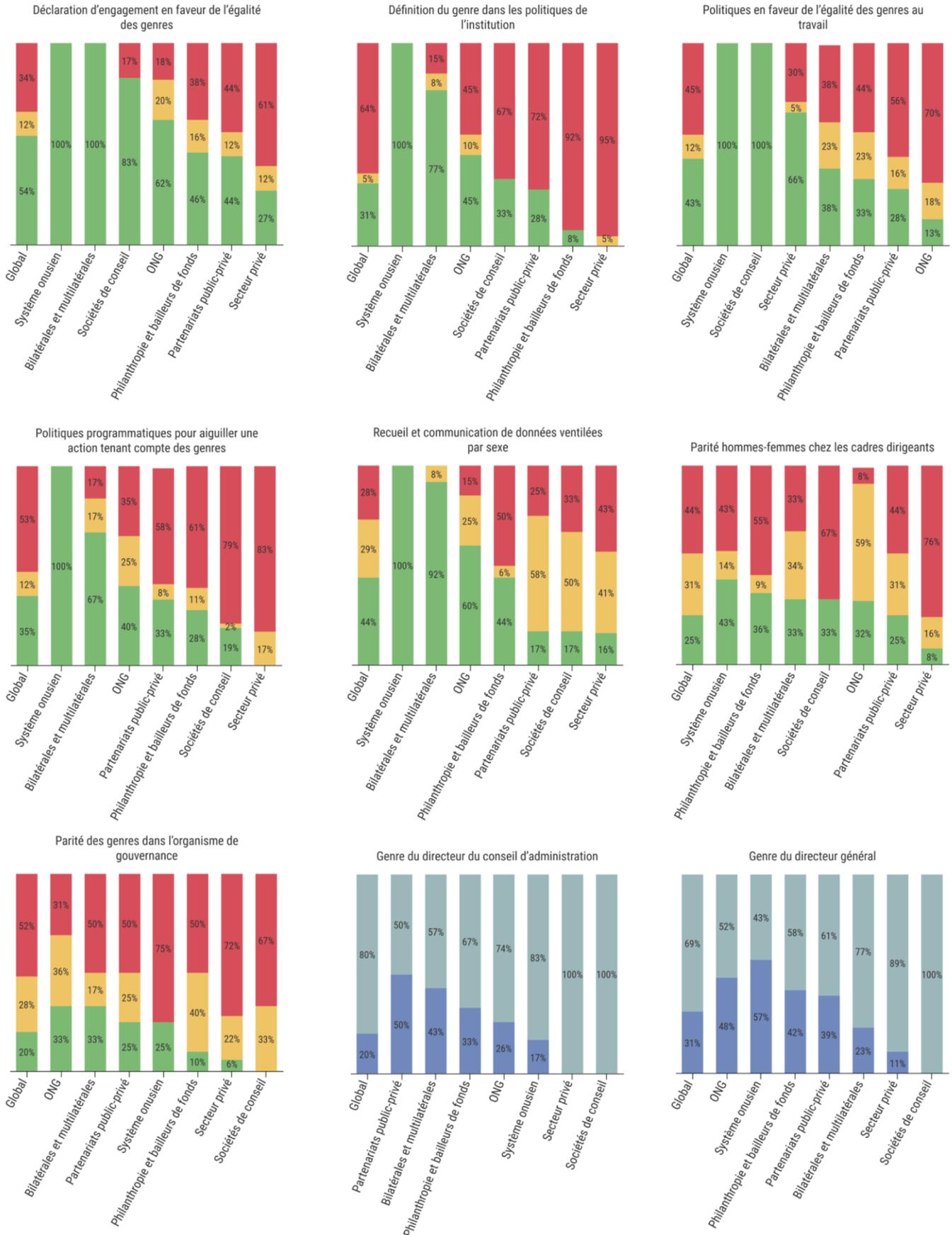
Genre du directeur du conseil d'administration



« GLOBAL HEALTH 50/50 DÉMONTRE L'IMPORTANCE DES CHIFFRES. MAIS IL N'EST PAS SEULEMENT QUESTION DE PARITÉ. IL S'AGIT ÉGALEMENT DE DROITS, DE RESSOURCES ET, IN FINE, DE POUVOIR. »

Ulrika Modéer
Conseillère GH5050 et Secrétaire d'État auprès du Ministre du Développement international suédois

Récapitulatif des conclusions principales : Performance par secteur dans chaque domaine



- Conclusion négative : aucune preuve de politique sensible au genre identifiée
Pour les domaines de parité: 0 à 34% de femmes représentées
- Conclusion partielle: la politique démontre une attention minimale à la question du genre
Pour les domaines de parité: des progrès accomplis en faveur de la parité (35 à 44 % de femmes représentées)
- Conclusion positive : politique ou pratique sensible au genre identifiée
Pour les domaines de parité: parité atteinte (45 à 55 % de femmes représentées, ou une différence d'un/une dans un organisme comptant un nombre impair de personnes)

- Femmes
- Hommes

Comité consultatif de GLOBAL HEALTH 50/50

FRANCES BAUM, Présidente du Comité consultatif de People's Health Movement

JAN BEAGLE, Secrétaire général adjoint de l'ONU chargé de la direction

JAMES CHAU, Contributeur spécial de CCTV International et Ambassadeur de bonne volonté de l'OMS pour les objectifs de développement durable et la santé

HELEN CLARK, ancienne Première ministre de Nouvelle-Zélande et Administratrice à PNUD

JOCALYN CLARK, Directrice générale, The Lancet

GARY DARMSTADT, Professeur et Doyen associé en santé maternelle et de l'enfant, Stanford University

ROOPA DHATT, Directrice générale et Co-fondatrice, Women in Global Health

CECILIA GARCÍA, Vice-Directrice des politiques publiques, Commission des Droits de l'Homme de Mexico City

BIENCE GAWANAS, Conseillère spéciale pour l'Afrique auprès du Secrétaire général de l'ONU

HIND KHATIB-OTHMAN, Directrice générale, GAVI Alliance

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

GEETA MISRA, Directrice générale, CREA

ULRIKA MODEER, Secrétaire d'Etat pour la coopération pour la développement, Suède

SANIA NISHTAR, Fondatrice et Présidente de Heartfile, Pakistan

MARIÂNGELA BATISTA GALVÃO SIMÃO, Directrice générale adjointe pour l'accès aux médicaments, vaccins et produits pharmaceutiques, OMS

LEVI SINGH, Secrétaire général, African Youth & Adolescent Network on Population & Development

SHEILA TLOU, ancienne Ministre de la santé du Botswana et Directrice régionale de ONUSIDA

RAVI VERMA, Directeur régional pour l'Asie, International Center for Research on Women

L'initiative Global Health 50/50 se trouve actuellement au sein du University College London Centre for Gender and Global Health. Professeure Sarah Hawkes et Dr Kent Buse dirige Global Health 50/50 avec une équipe de chercheurs, stratégestes et experts en communications dévoués, contribuant principalement sur la base du volontariat : Claudia Ahumada, Emily Blitz, Charlotte Brown, Chloe Byers, Tiantian Chen, Mikaela Hildebrand, Ruth Lawlor, Edward Mishaud, Elias Nosrati, Anna Purdie and Sonja Tanaka.

Le Wellcome Trust a soutenu le développement de ce rapport [210398/Z/18/Z].

Le rapport complet est disponible à : www.globalhealth5050.org

