EL INFORME DE GLOBAL HEALTH 50/50 2018 EN RESUMEN

«LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MATERIA DE SALUD IMPLICA QUE LOS HOMBRES Y LAS MUJERES, A LO LARGO DE TODA SU VIDA Y EN TODA SU DIVERSIDAD, TIENEN LAS MISMAS CONDICIONES Y OPORTUNIDADES DE CARA A DISFRUTAR DE TODOS SUS DERECHOS Y A HACER REALIDAD TODO SU POTENCIAL DE ESTAR SANOS, CONTRIBUIR AL DESARROLLO SANITARIO Y BENEFICIARSE DE LOS RESULTADOS».

Guía del género de la OMS

http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs403/en/

«LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES ES FUNDAMENTAL PARA EL PROGRAMA DE 2030. PERO PARA CENTRAR NUESTRO TRABAJO EN LOS ÁMBITOS CORRECTOS, HACER UN SEGUIMIENTO DEL PROGRESO A LO LARGO DEL TIEMPO Y EXIGIRNOS RESPONSABILIDADES LOS UNOS A LOS OTROS, NECESITAMOS TRANSPARENCIA DE DATOS Y ANÁLISIS. ES POR ESO QUE ESTE INFORME CONSTITUYE UN HITO IMPORTANTE».

Amina J. Mohammed
Vicesecretaria General de la ONU
Prólogo del Informe de Global Health 50/50

¿Contribuye la salud mundial a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres?

Global Health 50/50 busca promover medidas y exigencia de responsabilidades para la igualdad entre hombres y mujeres en la salud mundial. El Informe de Global Health 50/50, el primero de este tipo, aporta un análisis completo de las políticas de género de 140 organizaciones importantes que trabajan y/o tienen influencia en el campo de la salud mundial. La iniciativa se centra en la intersección de varios ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), que incluyen la salud (3), la igualdad entre hombres y mujeres (5), las desigualdades (10) y las sociedades e instituciones incluyentes (16).

Según parece, la igualdad entre hombres y mujeres se ha adoptado como prioridad en la salud mundial. Sin embargo, el informe se ha inspirado en la creciente preocupación de que muy pocas organizaciones internacionales de la salud predican con el ejemplo y definen, programan, asignan recursos o hacen un seguimiento de las cuestiones de género, ya sea como factores determinantes de la salud, o como factores de la igualdad profesional en sus propios lugares de trabajo.

Una atención y actuación inadecuadas en base a la normativa de género impiden que las organizaciones internacionales de la salud ofrezcan resultados que no dejen a nadie atrás, y que desarrollen lugares de trabajo más equitativos, innovadores y eficaces. Sin embargo, no se había explorado la magnitud total del problema hasta ahora.

Mediante un análisis de siete ámbitos, el informe proporciona una revisión detallada del grado en que las organizaciones internacionales de la salud se comprometen y toman medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres, tanto a través de sus programas y operaciones, como dentro de su propio lugar de trabajo.

El informe sostiene que una combinación de programas con perspectiva de género y lugares de trabajo con igualdad entre hombres y mujeres darán lugar a organizaciones más eficaces y a resultados sanitarios más equitativos. Además, presenta una serie de políticas recomendadas de base empírica que las organizaciones internacionales de la salud pueden adoptar para ponerse a la vanguardia de un impulso significativo de la igualdad entre hombres y mujeres el campo de la salud y gracias a ella.

Criterios del
Informe de Global Health 50/50

1 PREGUNTA

¿Hasta qué punto tienen en cuenta las cuestiones de género las organizaciones internacionales de la salud más influyentes del mundo?

2 DIMENSIONES

Programas y políticas con perspectiva de género

Igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo

7 ÁMBITOS

1. Declaración pública del compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres
2. Definición de género en las políticas institucionales y definición consistente con la normativa internacional
3. Políticas programáticas para guiar la aplicación de medidas con perspectiva de género
4. Recogida y difusión de datos desglosados por sexo
5. Medidas específicas en las políticas y prácticas del lugar de trabajo para promover la igualdad entre hombres y mujeres
6. Paridad de género en órganos rectores y equipos directivos
7. Género del director/a de la organización y el órgano rector

Sigue habiendo insensibilidad ante las cuestiones de discriminación sexual después de todo este tiempo

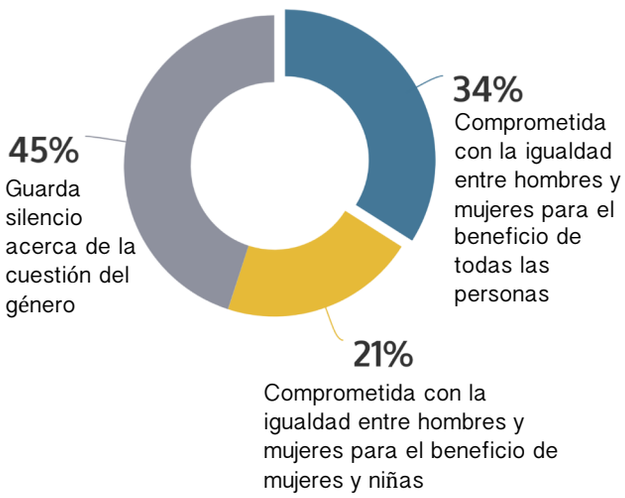
RESUMEN DE HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES

1 ¿Ha realizado la organización una declaración pública de su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres?

Datos:

Solo algo más de la mitad de las organizaciones internacionales de la salud se han comprometido de manera explícita con la igualdad entre hombres y mujeres.

De esas 76 organizaciones de las 140 que han declarado dicho compromiso, tres de cada cinco se comprometen con la igualdad entre hombres y mujeres para el beneficio de todas las personas (mujeres y hombres), mientras que dos de cada cinco se comprometen con la igualdad entre hombres y mujeres para el beneficio exclusivo de mujeres y niñas.



Recomendaciones:

Las organizaciones internacionales de la salud deberían expresar un compromiso explícito con la igualdad entre hombres y mujeres.

Tras declarar este compromiso, los líderes de las organizaciones internacionales de la salud deberían adoptar políticas e incentivar prácticas que respondan a las pruebas que demuestran el impacto del género sobre la salud, el bienestar y las carreras profesionales de todas las personas.

«DEBERÍA DESECHARSE LA IDEA DE QUE NOS REFERIMOS SOLO A LAS MUJERES CUANDO HABLAMOS DE GÉNERO; ES HORA DE GARANTIZAR QUE NUESTRO ANÁLISIS DE LOS FACTORES DETERMINANTES DE GÉNERO EN LA SALUD [...] SAQUE A LA LUZ EL IMPACTO DEL GÉNERO SOBRE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE TODAS LAS PERSONAS ».

Mariângela Batista Galvão Simão
Asesora de GH5050 y Subdirectora General de Acceso a Medicamentos, Vacunas y Productos Farmacéuticos, Organización Mundial de la Salud

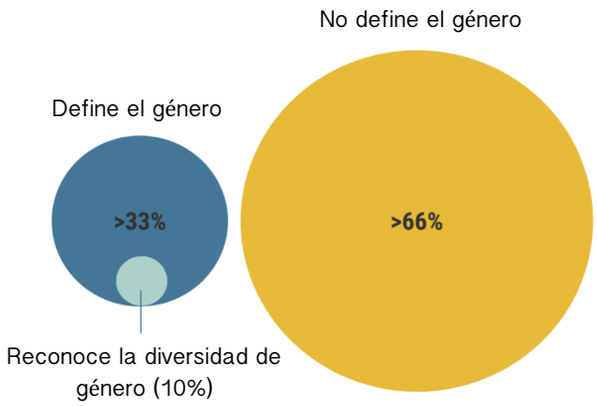
2 ¿Define la organización el género en sus políticas institucionales de manera consistente con la normativa internacional?

Datos:

En la mayor parte de organizaciones internacionales de la salud, el género sigue estando mal definido o sin definir.

Menos de un tercio de las organizaciones definen el género de una manera consistente con la normativa internacional.

Solo 14 organizaciones (un 10 %) reconocen la diversidad de género y mencionan las necesidades específicas de las personas con identidades de género no binarias (incluidas las personas transexuales).



Recomendaciones:

Las organizaciones deberían adoptar una definición de género y de igualdad entre hombres y mujeres que sea consistente con la normativa internacional.

Las organizaciones deberían poner en práctica políticas y procesos para garantizar una interpretación y apropiación institucional común de la definición de género, y las prácticas necesarias para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

«CUANDO HABLAMOS DE GÉNERO Y DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES, DEBEMOS HABLAR SOBRE LA CREACIÓN DE LAS MEJORES OPORTUNIDADES PARA TODO EL MUNDO [...]. UN ENTORNO QUE INCENTIVA, APOYA, PROTEGE Y PROPULSA. ESPERO QUE GLOBAL HEALTH 50/50 SE CONVIERTA EN UN MOVIMIENTO QUE CONSIGA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES PARA TODO EL MUNDO».

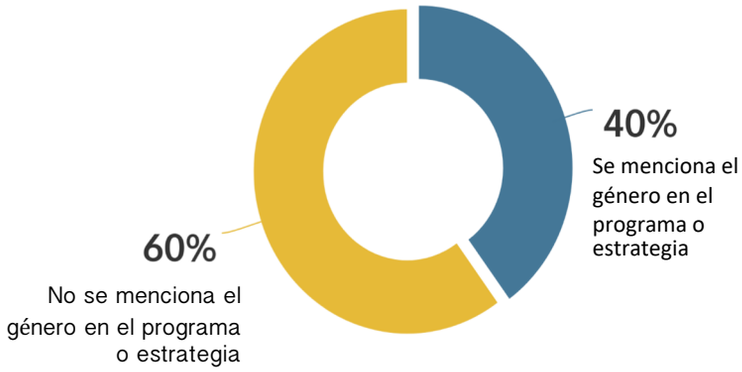
James Chau
Asesor y colaborador especial de GH5050, CCTV International
Embajador de Buena Voluntad de la OMS para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Salud

3 ¿Existen políticas programáticas para guiar la aplicación de medidas con perspectiva de género?

Datos:

La mayor parte de las organizaciones carece de estrategias para guiar la programación con perspectiva de género.

Solo un 40 % de las organizaciones mencionan el género en sus programas y documentos de estrategia.



Cincuenta y cinco organizaciones (un 40 %) se centran exclusivamente en la salud de mujeres y niñas, y la mayor parte de ellas (40/55), lo hacen sin adoptar de manera explícita una estrategia que tenga en cuenta las cuestiones de género.

Recomendaciones:

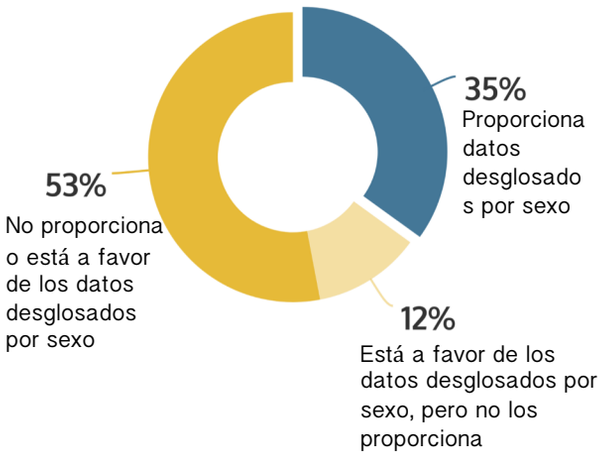
Las organizaciones deberían ir más allá de la tendencia de asociar el género con las mujeres, de manera que se aprecien los factores determinantes de género que afectan a la salud de todo el mundo.

Las organizaciones deberían realizar análisis para informar del desarrollo, aplicación, seguimiento y evaluación de los programas, de manera que se entienda y se aborde mejor cómo el género afecta a los resultados sanitarios de todo el mundo.

«UN ENTENDIMIENTO LIMITADO DEL GÉNERO PODRÍA EXPLICAR LOS DATOS QUE MUESTRAN QUE MUCHAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS SE CENTRAN PRINCIPALMENTE EN EL GÉNERO EN RELACIÓN CON LA SALUD DE LA MUJER, Y SOBRE TODO, SU SALUD REPRODUCTIVA Y PAPEL DE MADRE. LOS PATRONES CAMBIANTES DE LA MORTALIDAD Y LA DISCAPACIDAD, RESPONSABLES DE LOS RESULTADOS SANITARIOS DE TODAS LAS PERSONAS, TODAVÍA NO SE HAN VISTO REFLEJADOS EN LOS PROGRAMAS DE MUCHAS ORGANIZACIONES INTERNACIONALES DE LA SALUD».

Informe de Global Health 50/50

4 ¿Recopila e informa la organización sobre datos desglosados por sexo pertenecientes a sus actividades programáticas?



Datos:

Las organizaciones tienden a no presentar datos desglosados por sexo programáticos.

Dos tercios de las organizaciones no desglosan los datos de su programa en base al sexo.

Solo una organización informa sobre los datos sanitarios de la población transexual.

Recomendaciones:

Las organizaciones deberían garantizar que se desglosen por sexo los datos programáticos relevantes.

Las organizaciones deberían realizar análisis de género para entender los datos desglosados por sexo encontrados, y calibrar sus programas y estrategias en base a estos hallazgos.

Las organizaciones deberían comprometerse a recopilar datos sobre otros marcadores de la desigualdad y analizar la interacción entre ellos, además de su interacción con el sexo y el género, para basar en esto la evaluación del impacto equitativo del trabajo de la organización.

Los proveedores de fondos deberían asegurarse de realizar un seguimiento y actuar para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todas las fases del proceso de financiación y aplicación.

Las revistas de salud mundial deberían comprometerse a solo publicar artículos que informen sobre datos desglosados por sexo y analizados (siempre que sea oportuno).

«CREO QUE EL INFORME INAUGURAL DE GH5050 PUEDE CONTRIBUIR A IMPULSAR LA ACTUACIÓN A FAVOR DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES. GH5050 OFRECE UN MECANISMO DE RESPONSABILIDAD QUE HACÍA MUCHA FALTA».

Helen Clark
Asesora de GH5050, ex primera ministra de Nueva Zelanda y Administradora de PNUD

5 ¿Existen políticas en el lugar de trabajo con medidas específicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres?

Datos:

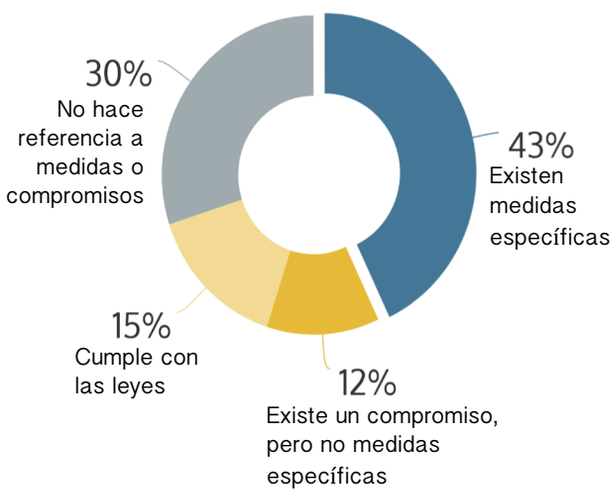
Las organizaciones no están haciendo lo suficiente para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

Setenta y siete organizaciones (un 55 %) asumen compromisos generales en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, de las cuales 60 (un 43 %) cuentan con estrategias específicas para respaldar la trayectoria profesional de las mujeres.

Veintiuna organizaciones (un 15 %) apuntan que cumplen con lo exigido por la ley en relación con la inclusión y la no discriminación en el lugar de trabajo, pero no parecen tener políticas y programas específicos para apoyar la igualdad entre hombres y mujeres.

Cuarenta y dos organizaciones (un 30 %) no hacen referencia a la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo.

Diecinueve organizaciones (un 14 %) proporcionan datos de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. La mayor parte de estas últimas se encuentran en el Reino Unido, donde informar sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres se está convirtiendo en un imperativo legal.



Recomendaciones:

Las organizaciones que no lo hayan hecho deberían realizar evaluaciones de si la igualdad entre hombres y mujeres se ha incorporado en sus instituciones y de cómo se ha incorporado, mediante por ejemplo la Lista de verificación de International Gender Champions.

Las organizaciones deberían aplicar una serie de actuaciones para abordar la complejidad de un cambio institucional que tenga en cuenta las cuestiones de género, incluidas: (i) adoptar políticas claras que ayuden al personal a mantener el equilibrio entre compromisos personales, familiares y profesionales, como condiciones de trabajo flexibles y permiso parental; (ii) aplicar sistemas de remuneración que garanticen la igualdad salarial por el mismo trabajo; (iii) introducir una formación sistemática del personal, programas de liderazgo y asesoramiento, e institucionalizar el espacio para el diálogo, el debate y el aprendizaje sobre el género y la igualdad entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo; (iv) incluir la «competencia en materia de género» en todas las descripciones de los puestos de trabajo y sistemas de seguimiento del rendimiento para garantizar la responsabilidad, y; (v) demostrar e implantar una tolerancia cero al acoso sexual o por razones de género.

Los proveedores de fondos deberían definir e imponer como requisito políticas de diversidad de género y de género en el lugar de trabajo de cara a la elegibilidad de la organización para recibir financiación.

Las organizaciones deberían publicar y abordar sus diferencias salariales entre hombres y mujeres, incluso cuando no existan requisitos legales.

6&7 ¿Ha alcanzado la organización la paridad entre hombres y mujeres en su equipo directivo y órgano rector?

¿Cuál es el género del director/a de la organización y del director/a del órgano rector?

Datos:

El poder de decisión sigue en manos de los hombres.

Un 20 % de las organizaciones han alcanzado la paridad entre hombres y mujeres en su junta directiva.

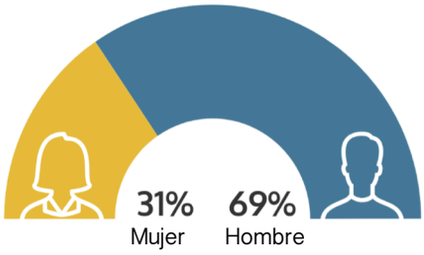
Un 25 % de las organizaciones han alcanzado la paridad entre hombres y mujeres en sus equipos directivos.

Los hombres lideran la salud mundial.

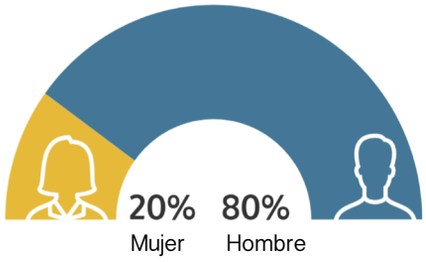
Un 69 % de las organizaciones están lideradas por hombres.

Un 80 % de los presidentes de las juntas directivas son hombres.

Género del director/a ejecutivo/a



Género del director/a de la junta



Recomendaciones:

Las organizaciones deberían adoptar medidas de discriminación positiva específicas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres entre el personal y los órganos rectores, que incluyen las mencionadas en la recomendación 5.2, junto con:

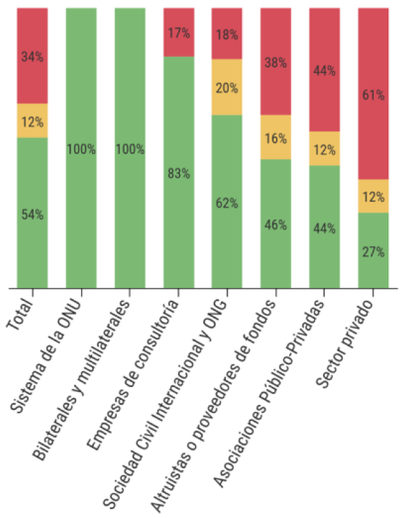
- Realizar análisis cuantitativos y cualitativos con el objetivo de identificar barreras de género en cada paso de la trayectoria profesional, incluidas la selección de personal, la contratación, la retención y los ascensos.
- Establecer metas con límites de tiempo de cara a la paridad entre hombres y mujeres, especialmente en los puestos más altos.
- Establecer un seguimiento habitual y transparente e informar sobre el progreso conseguido con líneas claras de responsabilidad.

«GLOBAL HEALTH 50/50 DEMUESTRA LA IMPORTANCIA DE LAS CIFRAS. PERO NO SOLO SE TRATA DE PARIDAD, SINO DE DERECHOS, RECURSOS Y, EN ÚLTIMA INSTANCIA, TAMBIÉN DE PODER».

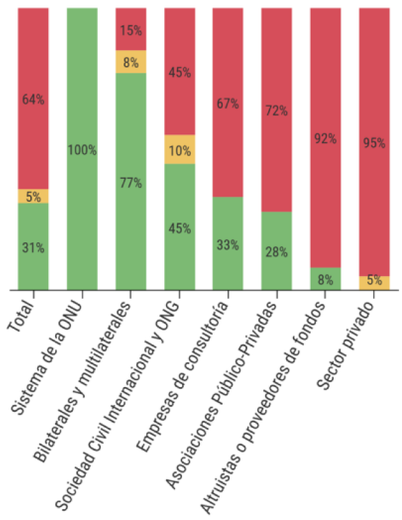
Ulrika Modéer
Asesora de GH5050 y secretaria de Estado del Ministerio de Desarrollo Internacional, Suecia

Resumen de los datos clave:
Rendimiento por sector en todos los ámbitos

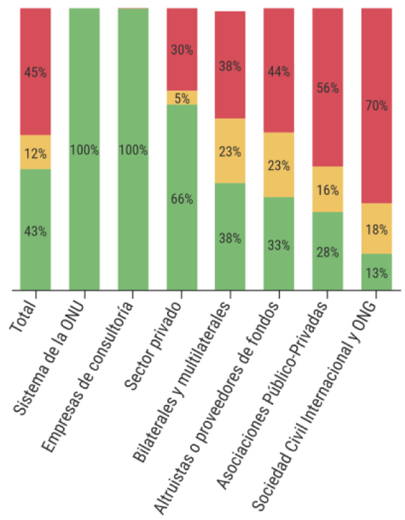
Declaración del compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres



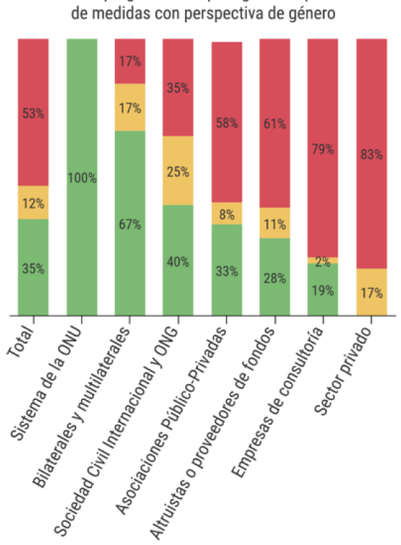
Definición de género en las políticas institucionales



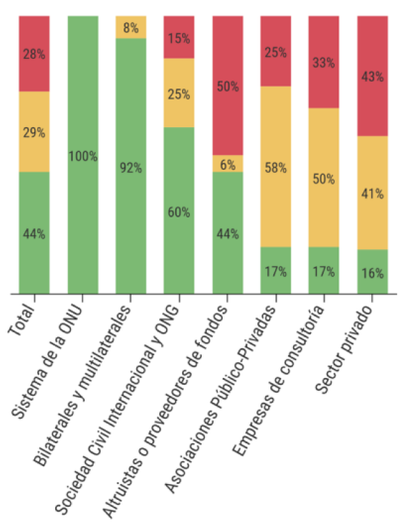
Políticas en el lugar de trabajo para la igualdad entre hombres y mujeres



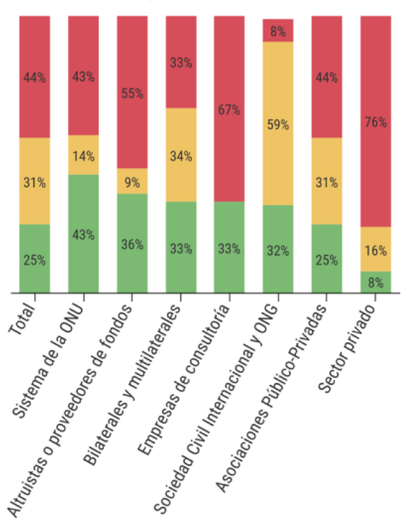
Políticas programáticas para guiar la aplicación de medidas con perspectiva de género



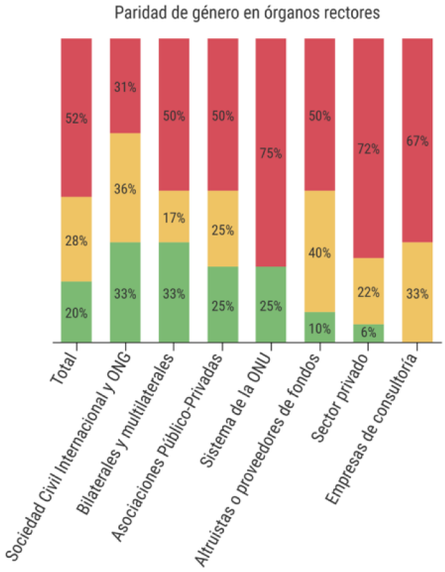
Recogida de datos desglosados por sexo e informes



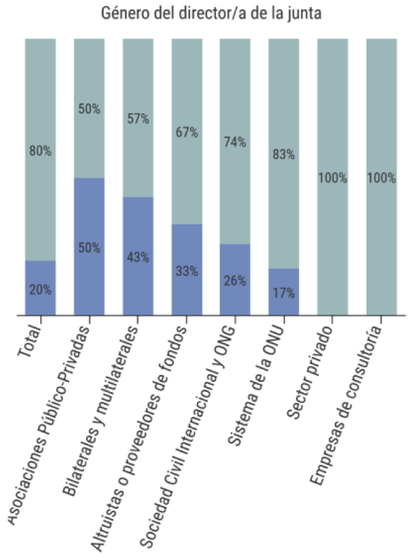
Paridad de género en equipos directivos



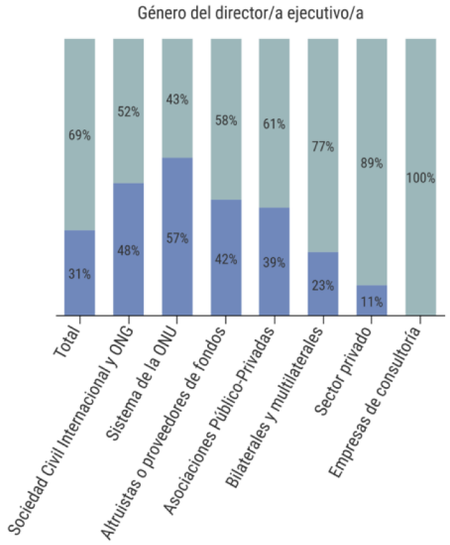
Paridad de género en órganos rectores



Género del director/a de la junta



Género del director/a ejecutivo/a



Datos negativos: no se han identificado indicios de políticas con perspectiva de género
En el ámbito de la paridad: 0-34 % de representación de mujeres

Datos parciales: las políticas demuestran que se presta una mínima atención al género
En el ámbito de la paridad: se ha avanzado ligeramente hacia la paridad (un 35-44 % de representación de mujeres)

Datos positivos: se han identificado políticas o prácticas con perspectiva de género
En el ámbito de la paridad: se ha alcanzado la paridad (un 45-55 % de representación de mujeres o una de diferencia en un grupo impar)

Mujeres

Hombres

CONSEJO CONSULTIVO DE GLOBAL HEALTH 50/50

FRANCES BAUM: Presidenta, Consejo Consultivo del Movimiento de Salud de los Pueblos

JAN BEAGLE: Secretaria General Adjunta de Gestión, Naciones Unidas

JAMES CHAU: Colaborador especial, CCTV International, Embajador de Buena Voluntad de la OMS para los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Salud

HELEN CLARK: Ex Primera Ministra de Nueva Zelanda y Administradora de PNUD

JOCALYN CLARK: Editora Ejecutiva, The Lancet

ROOPA DHATT: Directora Ejecutiva y Confundadora de Women in Global Health

SENAIT FISSEHA: Asesora Jefa del Director General de la OMS

CECILIA GARCÍA: Directora Adjunta de Política Pública, Comisión de los Derechos Humanos de la Ciudad de México

BIENCE GAWANAS: Asesora Especial para África del Secretario General de las Naciones Unidas

ILONA KICKBUSCH: Directora, Global Health Centre, Graduate Institute, Ginebra

GEETA MISRA: Directora Ejecutiva, CREA

ULRIKA MODEER: Secretaria de Estado del Ministerio de Cooperación para el Desarrollo, Suecia

MUHAMMAD MUSA: Director Ejecutivo, BRAC

SANIA NISHTAR: Fundadora y Presidenta de Heartfile, Pakistán

MARIÂNGELA BATISTA GALVÃO SIMÃO: Subdirectora General de Acceso a Medicamentos, Vacunas y Productos Farmacéuticos, Organización Mundial de la Salud

LEVI SINGH: Secretario General, African Youth & Adolescent Network on Population & Development

SHEILA TLOU: Ex Ministra de Sanidad de Botsuana y Directora Regional de ONUSIDA

RAVI VERMA: Director Regional en Asia, Centro Internacional de Investigación sobre la Mujer (International Center for Research on Women en inglés)

La iniciativa Global Health 50/50 está ubicada en el Centro para Cuestiones de Género y Salud Mundial (Centre for Gender and Global Health en inglés) del University College London. Global Health 50/50 está liderada por la Profesora Sarah Hawkes y el Dr. Kent Buse, que cuentan con un equipo especializado de investigadores, estrategas y expertos en comunicación que trabajan principalmente de forma voluntaria: Claudia Ahumada, Emily Blitz, Charlotte Brown, Chloe Byers, Tiantian Chen, Mikaela Hildebrand, Ruth Lawlor, Edward Mishaud, Elias Nosrati, Anna Purdie y Sonja Tanaka.

Este informe ha contado con el apoyo de Wellcome Trust [210398/Z/18/Z].

En informe completo está disponible en: www.globalhealth5050.org

GLOBAL HEALTH 5050

TOWARDS GENDER EQUALITY IN GLOBAL HEALTH