

نجاحة المساواة



الكلمة الافتتاحية لتقرير الصحة العالمية ٥٠/٥٠ لعام ٢٠١٩

صاحبة المقام الرفيع السيدة جاسيندا أردرن

رئيسة وزراء نيوزيلندا

سياساتها الخاصة بمسألة التحرش الجنسي على شبكة الإنترنت، وبأنّ واحدة من أصل خمس منها قد أشارت إلى الدعم المقدم للآباء والأمهات العائدين إلى العمل. ومن المخبىب للأمال أيضاً أن فقط ثلث المنظمات لديها سياسات عمل تتسم بالمرونة.

وكما نعلم إنّ الفائدة من تحقيق المساواة بين الجنسين لا تقتصر على النساء وعوائلهنّ وحسب، بل لها أيضاً تأثيراً إيجابياً على إقتصادنا. وإن سددنا الفجوات بين الجنسين في سوق العمل يضيف ما يصل إلى ٢٨ تريليون دولاراً أمريكياً إلى إجمالي الناتج المحلي السنوي على الصعيد العالمي بحلول عام ٢٠٢٥.

ولابد من التأكيد هنا على أنّ النمو الاقتصادي ليس هدفاً بحد ذاته بالطبع؛ وأنّه لابد من العمل على خلق مجتمعات أكثر استدامة وشمولية. ولهذا السبب، فقد

في عام ١٨٩٣، أصبحت نيوزيلندا البلد الأول في العالم الذي يمنح جميع النساء الحق في التصويت. ولكن على الرغم من كل التقدم الذي أحرزناه منذ ذلك الوقت، إلا أنه لا يزال أمام دول العالم شوطاً طويلاً يجب أن تقطعه قبل تحقيق مساواة حقيقية بين الجنسين. إن.

وكما يُظهر تقرير مبادرة الصحة العالمية ٥٠/٥٠ عن حالة المساواة بين الجنسين في منظمات الصحة العالمية لهذا العام، فإن قطاع الصحة لا يُستثنى من ذلك. فقط أخفقت منظمات الصحة العالمية في ترجمة الأقوال إلى أفعال سواء فيما يتعلق بتنفيذ التزاماتها نحو تحقيق المساواة بين الجنسين أو في تقديم تقارير عن الفجوات الجنسانية في الأجور.

وقد شعرتُ بخيبة أمل حينما علمت أنّ واحدة فقط من أصل ثلاث منظمات للصحة العالمية تقوم بنشر

"كلي ثقة بأن منظمات الصحة العالمية قادرة على أخذ زمام المبادرة باتجاه تحقيق صحة أفضل عبر خلق أماكن عمل أكثر عدلاً وأكثر مساواة".



وعلى الرغم من أن التقرير يكشف الغطاء وبكل شفافية عن جوانب اللامساواة الواجب معالجتها ضمن القطاع الصحي، فهو أيضاً يبيّن المجالات التي يمكننا إحراز تقدماً سريعاً فيها؛ وهذا ما يمنحني الأمل. فلّو تضافرت جهود قادتنا وقوانا العاملة والتزموا بنهج التغيير، فأنا على ثقة أنه بوسعنا إيجاد أماكن عمل "أكثر لطفاً" لنا جميعاً.

وأود أن أتوجّه بالشكر لمبادرة الصحة العالمية ٢٠١٥.٥٠ على عملهم في هذا المضمار وأتطلع قدماً لرؤية التقدم الذي يمكننا إحرازه في العام المقبل.

قررنا هنا في نيوزلندا العمل بطريقة مغايرة؛ فبدلاً من التركيز فقط على الناتج المحلي الإجمالي لقياس مدى نجاحنا، فإننا ننظر للأمر من منظور أعم لتتأكد من أننا قد أحرزنا أيضاً تقدماً في مجال الرفاهية والمساواة إلى جانب النمو الاقتصادي.

كلي ثقة بأن منظمات الصحة العالمية قادرة على أخذ زمام المبادرة باتجاه تحقيق صحة أفضل عبر خلق أماكن عمل أكثر عدلاً وأكثر مساواة. ففي نهاية المطاف، فإن قطاع الصحة العالمي يعتبر مثلاً للإنصاف والشمولية، ويسعى جاهداً لضمان الصحة للجميع وخصوصاً للأشخاص المهمّشين في المجتمع. فإن كان هناك قطاع واحد يجب أن يكون السبّاق في تحقيق هذا، فقطاع الصحة العالمي هو الجواب.

حول هذا التقرير

التي حققت التكافؤ الجنساني بين أعضائها. ولكننا نشهد بالوقت ذاته تراجعاً فيما يتعلق بأساسيات المساواة بين الجنسين (بما في ذلك حقوق المرأة) في أماكن كثيرة.

ويأتي تقرير ٢٠١٩ بعد عام آخر من كشف للحقائق التي تظهر الفوارق العميقة والإهانات الصارخة التي تعرض لها كل من النساء والرجال معاً في أماكن العمل حتى في المنظمات الناشطة في مجال الصحة العالمية. وتسعى مبادرة الصحة العالمية ٥٠/٥٠ بتركيزها في تقريرها لعام ٢٠١٩ على القضايا الجنسانية في أماكن العمل إلى تزويد المنظمات والأفراد بالبيانات والأدوات لمراجعة سياساتها الخاصة وتعزيزها من خلال تقديم لمحة موجزة عن أداء المنظمة والمساهمة في مجتمع لأفضل الممارسات. وقد عززت مجموعة الأدلة المتزايدة المنطق الكامن وراء إختيار موضوع هذا العام حيث أظهرت التأثير الإيجابي للمساواة بين الجنسين في أماكن العمل على الأفراد والمنظمات وعلى المجتمع ككل.

ويقدم تقرير ٢٠١٩ نظرة متعمقة عن مدى إتخاذ المنظمات العالمية الناشطة في مجال الصحة الإجراءات اللازمة لتعزيز المساواة بين الجنسين في أماكن العمل، من حيث فعاليات أربعة وهي: الالتزام، ومحتوى السياسات التي تسترشد بالأدلة، وتحقيق نتائج منصفة في مجالي السلطة والأجر، ووضع البرامج التي

إن الصحة العالمية ٥٠/٥٠ هي مبادرة دعوة تستند إلى البيانات وتعزز إتخاذ التدابير وتنادي بالمساءلة فيما يتعلق بمسألة المساواة الجنسانية في الصحة العالمية. وتسعى المبادرة إلى إفساح المجال أمام الشفافية والتأمل الذاتي والنقاش العام حول المسائل الجنسانية بوصفها محدداً للمساواة الصحية ومحفزاً للفرص والمسارات المهنية. ففي نهاية المطاف ومن خلال القيام بذلك، فإن هذه المبادرة تسعى إلى تشجيع التغيير.

ويستعرض تقرير مبادرة الصحة العالمية ٥٠/٥٠ السنوي الثاني هذا السياسات والممارسات الخاصة بالمساواة الجنسانية لما يزيد عن ٢٠٠ منظمة ناشطة في مجال الصحة العالمية و/أو تسعى للتأثير عليه. ويتضمن النموذج منظمات من عشرة قطاعات، توجد مقراتها الرئيسية في ٢٨ دولة في ست مناطق، وتوظف مجتمعة ما يقدر بنحو ٤.٥ مليون شخص.

وقد أظهر المجتمع الدولي التزاماً سياسياً على أعلى مستوى تجاه تحقيق المساواة بين الجنسين بالتبني أهداف التنمية المستدامة (والتي تشمل الهدف الخامس من أهداف التنمية المستدامة (SDG) الذي يتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين)، وقد انعكست هذه الالتزامات في عمل المنظمات المشمولة في تحليلنا هذا. فقد لاحظنا في دول تقدماً إيجابياً عبر طائفة من الإجراءات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين – بما في ذلك تزايد في عدد الحكومات الوطنية

تراعي المنظور الجنساني. ويمكن الإطلاع على العرض العام لنتائج عام ٢٠١٩ في الصفحات.

ويستند التقرير على نشرة للمعلومات المتوفرة للعموم، أُجري في الفترة ما بين تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨ وشباط/فبراير ٢٠١٩. ونُعرب عن تقديرنا لنحو ١٠٠ منظمة كانت قد استجابت لطلباتنا بخصوص تبادل المعلومات والتحقق من دقة المعلومات التي قمنا بجمعها (والمشار إليها في الملحق ٦). ولقد قام عدد من المنظمات بمشاركة السياسات الداخلية مع مبادرة الصحة العالمية ٥٠/٥٠ والتي ساهمت بتعزيز فهمنا لأفضل الممارسات، إلا أنه لم يتم شملها في التحليل النهائي لسريتها، ومن بينها سياسات لعدد من المنظمات الممولة تمويلًا عامًا. ومستنيراً بالنتائج، فإن التقرير يتضمن كذلك سلسلة من التوصيات المستندة إلى الأدلة.

ويمكن الإطلاع على التفاصيل الكاملة لمنهجية البحث المعتمدة من قبل مبادرة الصحة العالمية ٥٠/٥٠ في الملحق ١. وقد تم إدراج قائمة بالمنظمات في الملحق ٦ مع نتائجها الفردية في جميع المجالات التي تم استعراضها (انظر الصفحة ١٤).

وتشدد مبادرة الصحة العالمية ٥٠/٥٠ بشكل خاص على قيم الشفافية – باعتبارها عنصر هام في إبراز أهمية كل من الالتزامات والنتائج. فالشفافية من حيث المضمون والتنفيذ فيما يتعلق بالسياسات التي تحكم الموارد البشرية يعتبر عنصراً أساسياً في التصدي للتمييز وعدم المساواة في أماكن العمل، وفي تعريف الموظفين بحقوقهم واستحقاقاتهم وسبل إنصافهم، وفي تمكين المنظمات والموظفين من تبادل سياساتهم ومقارنتها وتعزيزها بصورة جماعية وفي الوقت نفسه تتيح المساءلة. وكما أن جعل السياسات متاحة للعموم يساهم بدوره في إفادة الموظفين الجدد بما في ذلك أولئك الذين يتحملون مسؤوليات رعاية (مثلاً، رعاية الأطفال والوالدين وغيرهم من أفراد الأسرة). ويسجل نظام الأمم المتحدة أداءً أفضل بكثير من أداء القطاعات الأخرى في مجال الشفافية.

وتهيمن قضايا مثل التحرش الجنسي والفجوة في الأجور بين الجنسين وتبادل الأدوار والمسؤوليات النمطية لكل من الرجال والنساء في أماكن العمل وفي المنزل وفي المجتمع بشكل متزايد على الحوار العام. واستجابة لذلك يقوم أرباب العمل حول العالم بوضع سياساتهم وتحديثها من أجل خلق أماكن عمل تكفل الاحترام وقائمة على المساواة بين الجنسين. ومن ضمن ١٤٠ منظمة تم استعراضها من قبل مبادرة الصحة العالمية ٥٠/٥٠ في كل من عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩، فإن ٢٠ منها قامت في العام الماضي إما بتطوير سياسات جديدة تتعلق بالمساواة الجنسانية في مكان العمل أو قامت مؤخراً بنشر سياساتها بشكل علني. يعتبر هذا تطور مرحّب به وضروري أيضاً. وعلى الرغم من ذلك فإننا ما زلنا نشهد سياسات على الورق غير كافية لمكافحة ممارسات التمييز وإساءة استخدام السلطة إذا ما تم السماح لثقافة الخوف والانتقام والقيادة غير الخاضعة للمساءلة بأن تسود على نطاق أوسع.

تشدد مبادرة الصحة العالمية 50/50 بشكل خاص على الالتزام بقيم الشفافية.

وحتى ضمن المنظمات التي أحرزت درجات عالية في عمليات الاستعراض التي أجريناها، فما زال هناك حاجة ملحة لأن تلتزم المنظمات بسياساتها المعلنة الخاصة بالمساواة وعدم التمييز والإدماج، ووضعها موضع التنفيذ. إذ يتطلب ضمان خلق بيئة عمل آمنة تكفل الاحترام وقائمة على المساواة والثقافة المنظماتية اتخاذ تدابير على مستوى السياسة العامة والتنفيذ ومراقبة وثيقة ومستقلة.

وفي نهاية المطاف، فإن هدفنا هو تعزيز المساواة الجنسانية، بوسائل منها تعزيز الكرامة، وتشجيع الاحترام وتكافؤ الفرص في أماكن العمل على أساس حقوق جميع النساء والرجال والأشخاص ذوي الهويات الجنسية غير الثنائية.

هدف هذا التقرير إلى

1

الإعلام

نقاش عالمي يعتمد أكثر قواعد البيانات دقة وشمولية وتفاعلية على مستوى العالم حول حالة المساواة بين الجنسين في المنظمات العالمية الناشطة في مجال الصحة.

2

الإلهام

رؤية لمعايير جديدة لمسألة المساواة الجنسانية في الصحة العالمية.

3

الحض

حركة للمطالبة بتنفيذ سياسات ستؤدي إلى تحقيق المساواة الجنسانية في مكان العمل وفي برامج الصحة العالمية.

سؤال 1

ما مدى استجابة كبرى منظمات الصحة العالمية الأكثر تأثراً لمسألة الجنس (النوع) والمساواة بين الجنسين؟

فعاليات أربعة

IV	III	II	I
محتوى السياسات التي تسترشد بالأدلة	وضع البرامج التي تراعي المنظور الجنساني	النتائج المنصفة من حيث السلطة والأجر	الالتزام

عشرة مجالات

1. بيان نظامي علني عن الالتزام بالمساواة بين الجنسين
2. تعريف المنظمات لمفهوم الجنس (النوع)
3. السياسات المتصلة بتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل
4. سياسات ضد التحرش الجنسي
5. سياسات الإجازة الوالدية وخيارات العمل المرنة من أجل تحقيق التوازن بين العمل والحياة
6. تساوي الجنسين في الإدارة العليا ومجلس الإدارة
7. جنس كل من الرئيس التنفيذي ورئيس مجلس الإدارة
8. الفجوة في الأجور بين الجنسين
9. المسألة الجنسانية في الاستراتيجيات البرنامجية
10. رصد وتقييم البيانات المصنفة حسب نوع الجنس

على الطريق نحو تحقيق المساواة في العمل

1

الالتزام بالمساواة بين الجنسين

هل أعلنت المنظمات الناشطة في مجال الصحة عن التزامها بالمساواة بين الجنسين؟

التزام المنظمات بتحقيق المساواة بين الجنسين أخذ في الازدياد

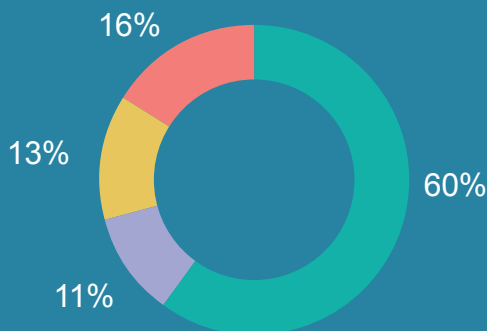
قامت مبادرة الصحة العالمية ٥٠\٥٠ بتقييم السياسات المتوفرة للعموم (بما في ذلك الرؤى وبيانات المهام والاستراتيجيات الأساسية) الخاصة بالمنظمات العالمية لتحديد عدد المنظمات التي تلتزم بالمساواة بين الجنسين بشكل يستفيد منه كل الناس (رجالاً ونساءً)، وما عدد تلك التي تلتزم بالمساواة بين الجنسين لصالح المرأة حصراً وكم منها تلتزم الصمت حيال المسائل الجنسانية (رغم أنها في حالات عديدة تتناول قضايا تتعلق بصحة المرأة).

55%
2018

من المنظمات أعلنت عن التزامها بتحقيق المساواة بين الجنسين لصالح الجميع (رجالاً ونساءً).

71%
2019

التزام المنظمات بتحقيق المساواة بين الجنسين



نسبة المنظمات الملتزمة بتحقيق المساواة بين الجنسين لصالح جميع الأشخاص

نسبة المنظمات الملتزمة بتحقيق المساواة بين الجنسين لإفادة النساء والفتيات حصراً

المنظمات التي تعمل على قضايا تتعلق بصحة النساء والفتيات ولكنها لا تصرح عن أي التزام تجاه تحقيق المساواة بين الجنسين

المنظمات التي لا تشير بتاتاً إلى المسائل الجنسانية أو النساء والفتيات

2

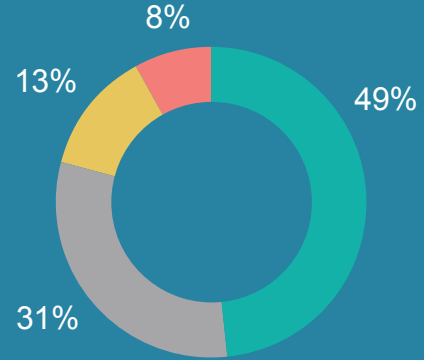
إجراءات السياسات الرامية إلى دعم المساواة بين الجنسين

هل لدى المنظمات سياسات ترمي إلى تعزيز المساواة الجنسانية في مكان العمل؟

يتطلب التغيير المنظمات سياسات واضحة ذات إجراءات محددة وقابلة للتنفيذ. وقد قامت مبادرة الصحة العالمية 50/50 بتقييم أي من المنظمات تقوم بترجمة التزامها بتحقيق المساواة بين الجنسين على أرض الواقع عبر سياسات تستهدف تحقيق المساواة الجنسانية في مكان العمل تتسم بمنحنى عملي ومتوفرة للعموم.

لدى نصف المنظمات سياسات عامة تتعلق بمكان العمل متوفرة للعموم تحتوي على تدابير محددة لتعزيز المساواة والتنوع و/أو الإدماج.

هل لدى المنظمات سياسات خاصة بالإجازة الوالدية وسياسات العمل المرن تمكن الوالدين من البقاء في عملهم وتحقيق التقدم في حياتهم المهنية؟



سياسة عامة تتضمن بعض التدابير المحددة لتحسين المساواة الجنسانية أو التنوع أو الإدماج و/أو دعم الحياة المهنية للنساء

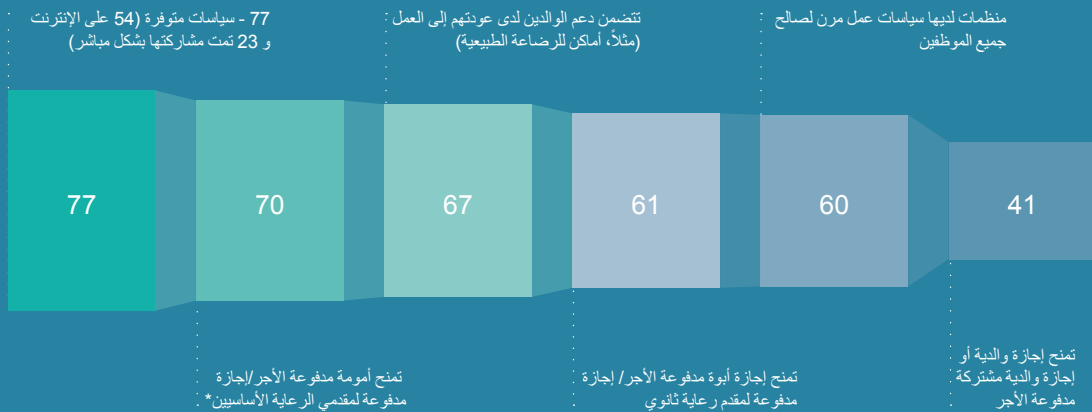
أعلنت عن التزامها بتحقيق المساواة بين الجنسين أو التنوع في مكان العمل ولكن دون تدابير محددة من أجل تنفيذ الالتزامات

سياسة عامة متوافقة مع القانون ولكن لا أكثر، مثلاً: "نحن لا نمارس التمييز"

لا توجد سياسة خاصة بتعزيز المساواة بين الجنسين في مكان العمل

إن السياسات الخاصة بإجازة الأمومة والأبوة والإجازة الوالدية المدفوعة الأجر إلى جانب ترتيبات العمل المرن تؤدي إلى تمكين المرأة والرجل في مكان العمل وتدعم الأمن الاقتصادي وتساهم في سد الفجوة في الأجور وتنفع العائلات.

من بين 77 سياسة خاصة بالإجازة الوالدية التي تم استعراضها



* لا تتضمن المنظمات الموجودة في الولايات المتحدة والتي تقدم بشكل حصري تأميناً قصير الأمد ضد العجز للأمهات بعد الولادة

هل لدى المنظمات سياسات شاملة لمنع التحرش الجنسي والتصدي له؟

يؤثر التحرش الجنسي بصورة عكسية على الأشخاص والأداء في كل قطاع وفي كل بلد.

وإن إتاحة السياسات الخاصة بالتحرش الجنسي للعموم يظهر أولويات المنظمات فيما يتعلق بمنع التحرش الجنسي والرغبة بإخراج هذه المسألة من حيز التهميش إلى حيز الاهتمام.

لتقييم هذه السياسات بالإضافة إلى السياسات الداخلية التي تمت تبادلها بشكل مباشر مع مبادرة الصحة العالمية 50/50، فقد قمنا بتحديد أربعة عناصر لأفضل ممارسة بالاستناد إلى المعايير الدولية. وهي تتضمن: الالتزام والتعريف؛ السرية وعدم الانتقام؛ وتدريب الموظفين؛ وإعداد التقارير والمساءلة.

32%

فقط من المنظمات تنشر سياساتها الخاصة عن التحرش الجنسي على الإنترنت

فقط

25

منظمة حققت أعلى الدرجات الممكنة بالنسبة لكل من الأربعة عناصر السياسة الشاملة الخاصة بالتحرش الجنسي

3

النتائج المنصفة من حيث السلطة والأجر

كم عدد من المنظمات التي تحقق مساواة جنسانية في الإدارة العليا ومجالس إدارتها؟

تقدم التركيبة الجنسانية للإدارة العليا ومجلس إدارة منظمة ما مؤشراً قابلاً للقياس خاصاً بالمساواة في التقدم الوظيفي واتخاذ القرارات والسلطة (رغم أن التركيبة تتأثر كذلك بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية وليس فقط بالسياسات المنظماتية).

أقل من

3 من أصل 10

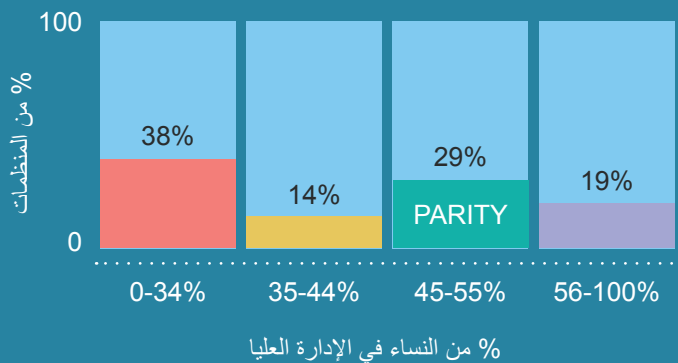
منظمات تحقق مساواة جنسانية في إدارتها العليا

10

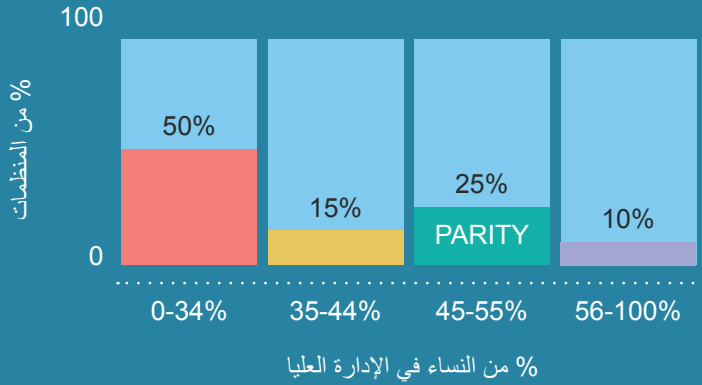
منظمات ليس لديها نساء في الإدارة العليا

50%

إن احتمالية وصول الرجال إلى الإدارة العليا هي أكثر بنسبة 50 بالمائة من النساء



التركيبة الجنسانية لمجالس الإدارة



ما الفرق بين دخل النساء ودخل الرجال؟

إن الفجوة في الأجور بين الجنسين هي الفرق بين متوسط أجره العمل في الساعة بالنسبة لجميع النساء والرجال في منظمة ما أو ضمن القوى العاملة، كما رصدها مؤشر أهداف التنمية المستدامة 8.5.1. وإذا كانت النساء يشغلن المناصب الأقل أجراً أكثر من الرجال، فعادةً ما تكون الفجوة في الأجر بين الجنسين أكبر.

وتقدم مقارنة متوسط أجره العمل في الساعة بالنسبة للرجال والنساء في منظمة ما تقييماً مهماً للسلطة والامتيازات وتسلط الضوء على من يتلقى أجوراً أعلى على مساهماته.

فقط 25% من المنظمات تقوم بنشر بياناتها الخاصة بالفجوة في الأجر بين الجنسين، ومعظم هذه المنظمات موجودة في بلد واحد (المملكة المتحدة)، ملتزمة قانونياً بإصدار تقارير حول ذلك.

وفي هذه المنظمات التي تقوم بنشر هذه البيانات، فإن متوسط راتب الإناث (القيمة الوسطى) هو 13.5% أقل من متوسط راتب الرجال.

1 من 4

منظمات تحقق مساواة جنسانية في مجالس إدارتها

تزيد احتمالات أن يشغل الرجال مقاعد في مجالس الإدارة بمقدار الضعفين مقارنة مع النساء

من يقود الصحة العالمية؟

أكبر قدر من التفاوت يظهر في المناصب العليا

72%

من الرؤساء التنفيذيين هم من الرجال

تمثل زيادة مقارنة بعام 2018

70% من الرؤساء التنفيذيين هم من الرجال

71%

من رؤساء المجالس هم من الرجال

تمثل انخفاضاً مقارنة بعام 2018

80% من رؤساء المجالس هم من الرجال

4

أماكن العمل التي تدعم المساواة والكرامة والاحترام للقوى العاملة فيها

كلمات من مستشارينا

"إن الشفافية هي حجر الأساس للحكم الرشيد. فبدون الشفافية، سوف تنهار الثقة بصرح المؤسسات العامة. ولقد انتابني القلق عندما علمت أن مبادرة الصحة العالمية 50/50 لم تسطع الوصول إلى السياسات الرئيسية للعديد من المنظمات العالمية الناشطة في مجال الصحة - بما في ذلك عدد لا بأس به من المنظمات الممولة تمويلًا عامًا. فمن المفترض أن تكون الصحة العالمية، رائدة، وليست متأخرة، في مجال الشفافية."

هيلين كلارك

رئيسة وزراء نيوزيلندا السابقة، ومديرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

"إن تعزيز المساواة الجنسانية في أماكن العمل لا يقتصر على كونه العمل الصحيح للقيام به لفائدة العاملين فحسب، بل إنه أفضل شيء يجب القيام به لصالح المنظمات أيضاً. فإن وضع سياسات عامة واضحة وأهداف صريحة ليست سوى الخطوة الأولى نحو النهوض بالمساواة الجنسانية في مكان العمل. إذ يتطلب إحداث تغيير ثقافي أوسع لتعزيز الانتماء وتمكين العاملين من النجاح التزاماً مستمراً تجاه التصدي لجميع أشكال التمييز والإقصاء، سواء أكان ذلك تمييزاً جنسياً أو تمييزاً عنصرياً أو رهاب المثلية أو كره للمتحولين جنسياً."

أولريكا مودير

مديرة مكتب العلاقات الخارجية والدعوة في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

"إن وجود المزيد من النساء في المناصب القيادية سيغير الصحة العالمية نحو الأفضل. ورغم ذلك فإننا جميعاً نعلم أنه لا يمكنك إصلاح أنبوب بإضافة المزيد من المياه. نحن نحتاج إلى إحداث تغيير جذري في الأنظمة التي يجعل الأمر شبه مستحيل للعديد من النساء للنهوض وتحقيق النجاح وأخذ دور قيادي. وتبدأ عملية التحول بتكوين فهم واضح لما نحن عليه اليوم، وإن مبادرة الصحة العالمية 50/50 تفعل ذلك بالضبط. دعونا نعمل بمقتضى نتائج هذا التقرير - لإصلاح هذا الأنبوب الحل الذي سيُنشئ مجتمعات أكثر مساواة للغد."

الدكتورة سينيت فسيها

أستاذة في طب الولادة وأمراض النساء ، جامعة ميشيغان. كبيرة مستشاري المدير العام لمنظمة الصحة العالمية

"مع 130 شهر المتبقين قبل المهلة النهائية العالمية لتحقيق المساواة بين الجنسين بحلول عام 2030، فإن الصحة العالمية 50/50 تمدنا بالرؤى والأدوات والأدلة الأساسية التي تضمن أن عدم المساواة بين الجنسين في مجال الصحة العالمية سيكون مآله إلى مزابل التاريخ - إلى حيث ينتمي. وأنا أنوي أن أستخدم هذه الأدلة لإقامة حوار صريح وصادق يتعلق بحلول سياسة مشتركة لإحراز تغييرات مجدية وقابلة للقياس في مجال تحقيق الكرامة وتعزيز الاحترام والاستثمار في تكافؤ الفرص."

ليفاي سينك

مسؤول شؤون استراتيجية دعم الشباب لدى شبكة الشباب والمراهقين الأفريقية المعنية بالسكان والتنمية

"إن اليوم العالمي للمرأة ليس يوماً واحداً فحسب. إنه ليس مجرد هاشتاغ أو منشور أو صورة. إنه يتعلق بما تفكر به في داخلك وتنقله الخارج بتصرفك. وإن مبادرة الصحة العالمية 50/50 تبين كيف أنه من الضروري أن يكون كل يوم بالنسبة لنا هو عيد المرأة العالمي."

جيمس تشاو

CCTV مساهم خاص، تلفزيون الصين المركزي الدولي وسفير النوايا الحسنة لدى منظمة الصحة العالمية (International) لأهداف التنمية المستدامة والصحة

”لقد أظهرت مبادرة الصحة العالمية 50/50 ومن جديد وبكل وضوح ضرورة أن تقوم المنظمات العالمية الرائدة والناشطة في مجال الصحة بالمزيد؛ المزيد من أجل الحق في أماكن عمل قائمة على العدل والانصاف، والمزيد من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين. إذ أن من المحبط للمعنويات وبشكل خاص رؤية المقدار القليل من الدعم الذي يقدمه البعض للعاملين الذين يحاولون التوفيق بين مسؤوليات الرعاية التي يتحملون أعباءها في البيت وفي المجتمع. معاً يمكننا أن نغير هذا.“

سنية نشطار

مُؤسّسة ورئيسة منظمة هارتفيل، باكستان

”يسرني أن مبادرة الصحة العالمية 50/50 اختارت إدراج الصحف ودور النشر في تحليلها لعام 2019. فالصحف قادرة بشكل فريد وقوي على القيادة وخلق التغيير في مجال الصحة العالمية – وإن التزم الصحف بأن تقوم بنشر أفضل الأدلة والنهوض بالمساواة الجنسانية والمساعدة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة يجب أن يبدأ في هياكلها الإدارية وأماكن العمل الخاصة بها. فالمساواة تتحقق عندما تتحقق في كل مكان. وأنا فخورة لرؤية الصحف والمحررين مسؤولين أمام أهمية المسألة الجنسانية في مجال الصحة العالمية.“

جوكالين كلارك

محررة تنفيذية، مجلة The Lancet الطبية الرائدة

”لقد حان الوقت لتجاوز الخطب الرنانة والرمزية التي تتعلق بخلق أماكن عمل آمنة وكريمة. فإن جهودنا تكون حقيقية فقط عندما تكون واضحة وقابلة للقياس وتحسّن بحق التجارب الحياتية للأشخاص الذين يخدمون منظماتنا. ويطلق تقرير مبادرة الصحة العالمية 50/50 "نجاعة المساواة" نداء استيقاظ مستند إلى الأدلة لجميع المنظمات العالمية الناشطة في مجال الصحة ويدعوها إلى أن تترجم الأقوال إلى أفعال فيما يتعلق بالسياسات المتعلقة بمنع التحرش الجنسي والتصدي له.“

رافي فيرما

المدير الإقليمي لمنطقة آسيا، المركز الدولي للبحوث المتعلقة بالمرأة

”يبحث هذا التقرير الرائع على الأمل وكذلك القلق حول المسألة الجنسانية في الصحة العالمية. ويسرني أن التقرير يبين أن الأمم المتحدة متقدمة على معظم القطاعات عندما يتعلق الأمر بإطار السياسة الشاملة والتدابير المحددة. ولكنني مدركة تماماً بأن الأمم المتحدة أمامها شوط طويل لتقطعه حتى تستطيع ترجمة الأقوال إلى أفعال على النحو المناسب. وأنا ملتزمة على الصعيد المهني وعلى الشخصي بمواصلة السعي لضمان أن تصبح أماكن عملنا ملاذاً للكرامة والفرص والمساواة للجميع.“

جان بيغل

وكيلة الأمين العام لشؤون الإدارة، الأمم المتحدة

”إن تقرير الصحة العالمية 50/50 هو التقرير الأول من نوعه الذي تولى مهمة قياس المساواة بين الجنسين في منظمات الصحة العالمية. وقد أثار التقرير الأول موجة من التأمل الذاتي والتغيير. التقرير الثاني هذا أعمق وأوسع نطاقاً، وسيلأخذ التأثير القوي في كل مكان وفي كل عقل مفكر في مجال الصحة العالمية. كن معتمد نهجا استباقيا وأعلن التزامك المنظماتي تجاه تحقيق المساواة الجنسانية اليوم، فمبادرة الصحة العالمية 50/50 هي هنا لتحقيق أثر دائم.“

روبا دات

المديرة التنفيذية وشريكة مؤسّسة ، منظمة المرأة في الصحة العالمية

"يتطلب تحسين الصحة تحقيق المساواة الجنسانية والذي بدوره يستلزم تحقيق تمثيل عادل. ويبين تقرير مبادرة الصحة العالمية 50/50 "نجاعة المساواة" بشكل حصري أن النساء لسن مُمثّلات على نحو عادل في معظم منظمات الصحة العالمية في عام 2019- وهذا يجب أن يتغير!"

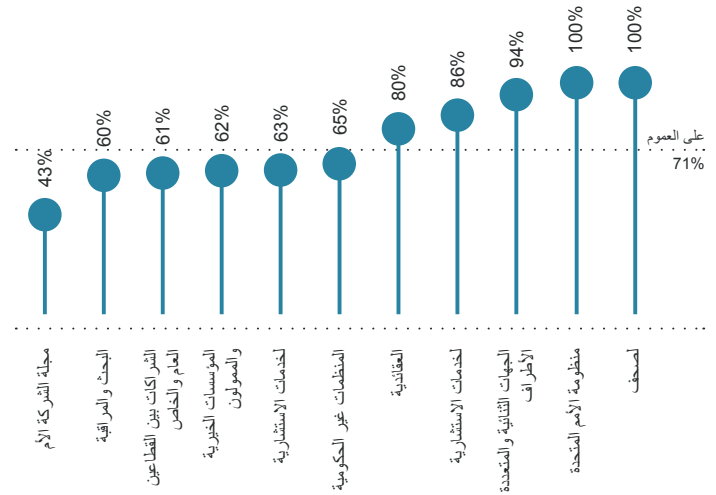
فرانسيس بووم

رئيسة، المجلس الاستشاري لحركة صحة الشعوب

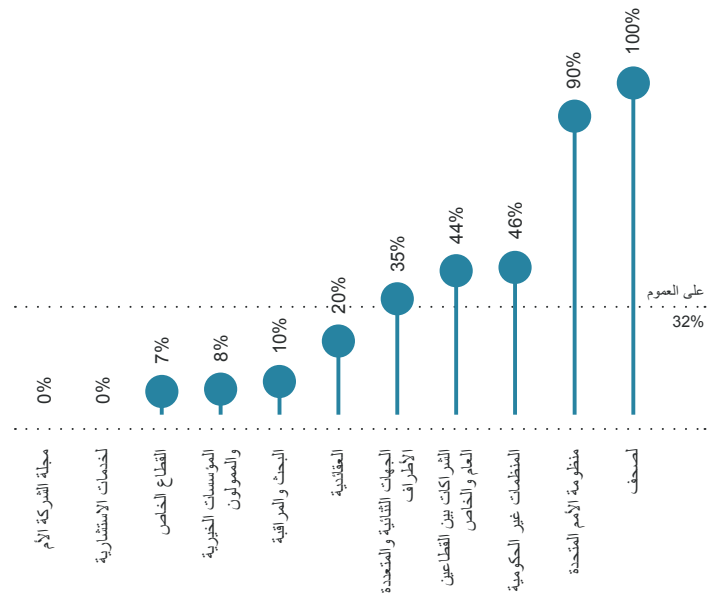
النتائج بحسب القطاع

الشكل 1. الالتزام علناً بالمساواة الجنسانية، حسب القطاع

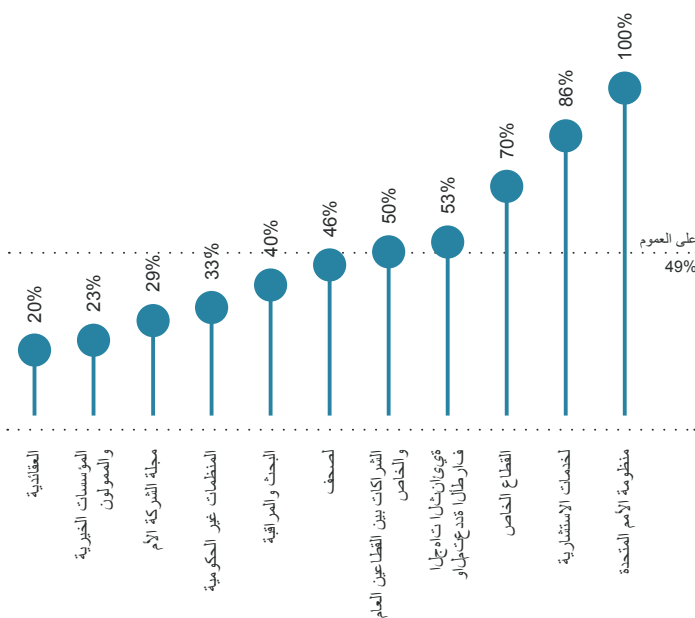
من المنظمات التي قامت بإصدار بيان علني عن الالتزام بالمساواة بين الجنسين %



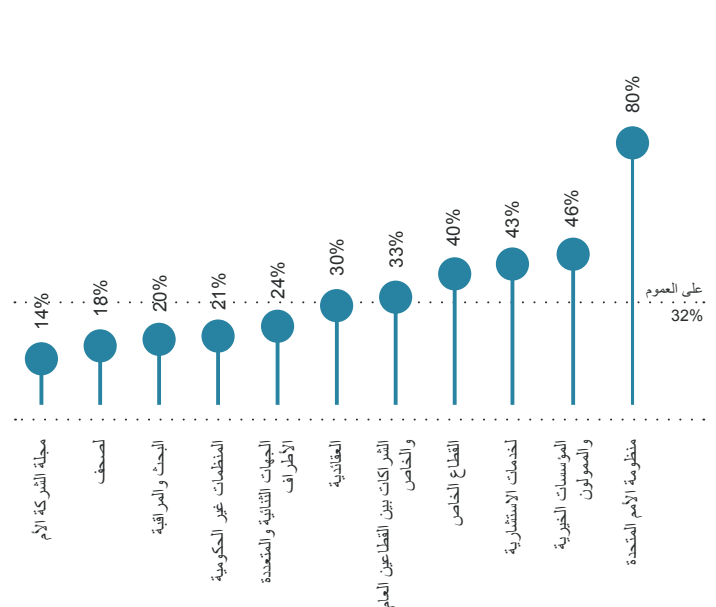
الشكل 2. تعريف لمفهوم الجنس (التنوع) بما يتماشى مع المعايير العالمية، حسب القطاع



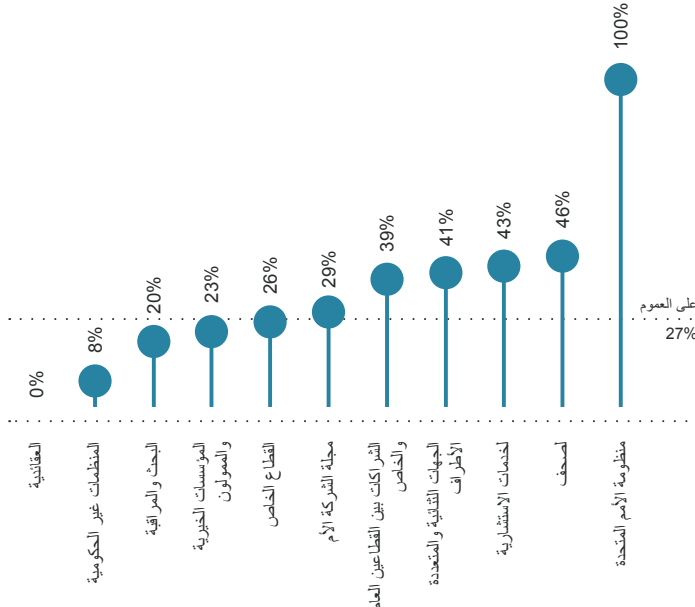
الشكل 3. سياسات المساواة بين الجنسين أو التنوع في مكان العمل، حسب القطاع



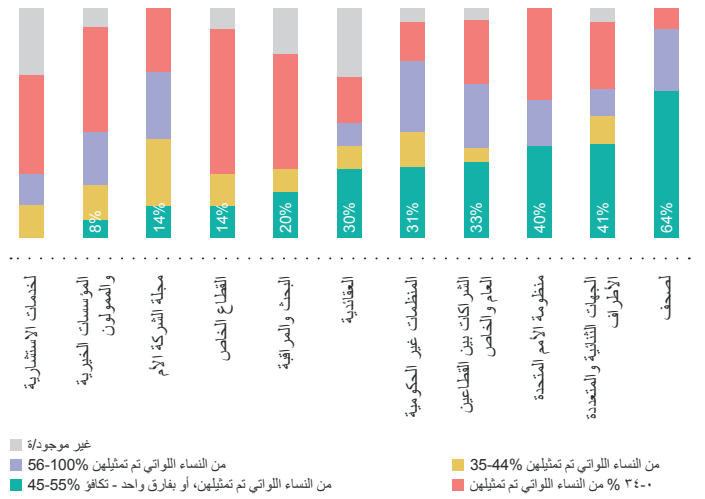
الشكل 4. سياسات ضد التحرش الجنسي متوفرة على الإنترنت، حسب القطاع



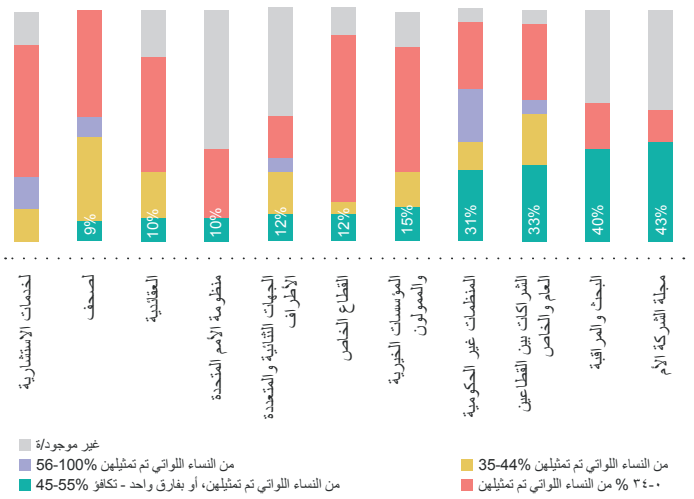
الشكل 5. سياسات الإجازة الوالدية متوفرة على الإنترنت، حسب القطاع



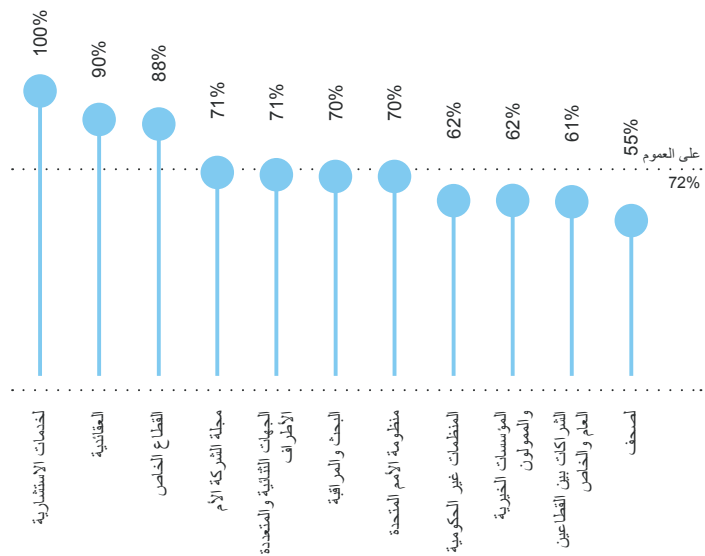
الشكل 6. التركيبة الجنسية في الإدارة العليا، حسب القطاع



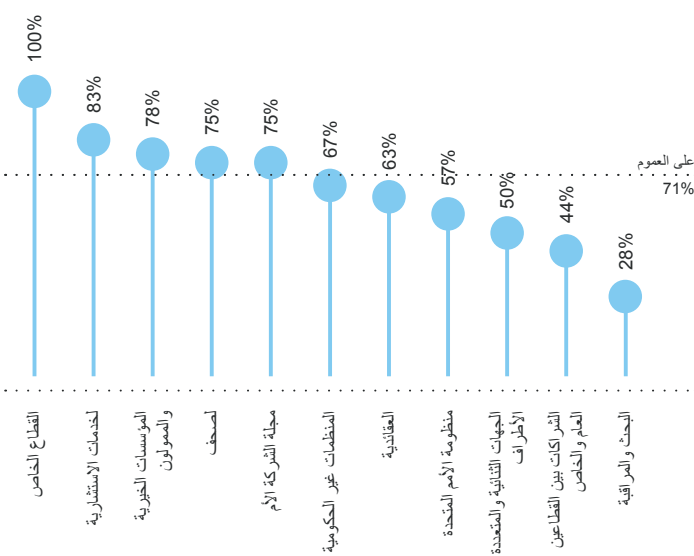
الشكل 7. التركيبة الجنسية في مجالس الإدارة، حسب القطاع



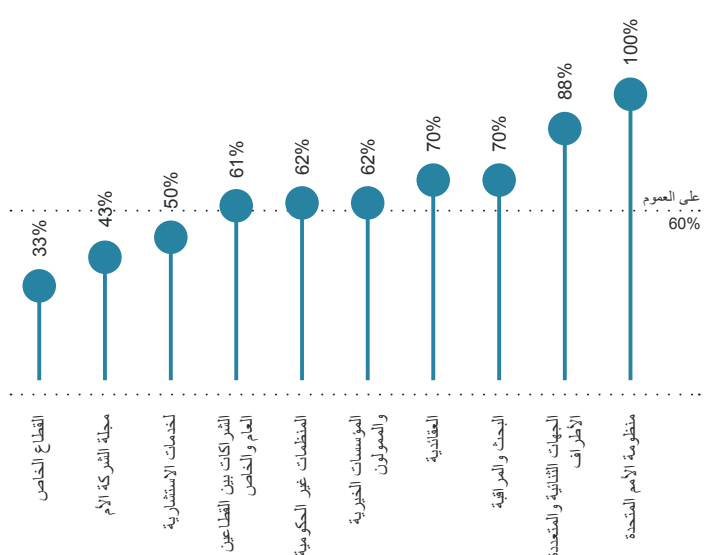
الشكل 8. جنس الرؤساء التنفيذيين (% ذكور)



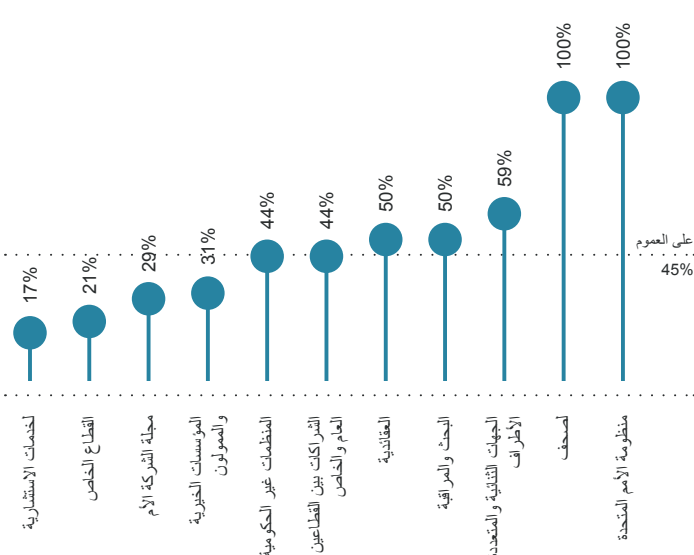
الشكل 9. جنس رؤساء المجالس (% ذكور)



الشكل 10. نسبة المنظمات ذات الاستراتيجيات البرنامجية المعمول بها لتوجيه العمل المراعي للمنظور الجنساني، حسب القطاع



الشكل 11. تصدر تقارير تضم بيانات مصنفة جنسياً حول أنشطتها البرنامجية، حسب القطاع



رقم (Wellcome Trust) حظي هذا التقرير بدعم من صندوق ويلكم الاستئماني
الصحة العالمية 50/50: نحو كفاءة المساواة لتعزيز المساواة "210398/Z/18/Z"
"الجنسانية في الصحة العالمية"

#GH5050 @GlobalHlth5050 #GH5050AtWork

www.globalhealth5050.org
info@globalhealth5050.org
media@globalhealth5050.org

