

METTONS L'ÉGALITÉ

AU TRAVAIL



Avant-propos

Rt Hon

JACINDA
ARDERN

Première ministre de
Nouvelle-Zélande

En 1893, la Nouvelle-Zélande est devenue le premier pays au monde à accorder le droit de vote aux femmes. En dépit des progrès réalisés depuis lors, le monde a encore un long chemin à parcourir avant que soit atteinte une véritable égalité entre les genres.

Comme le montre le rapport de Global Health 50/50 de cette année sur l'état de l'égalité des genres dans les organisations spécialisées en santé mondiale, le secteur de la santé n'est pas exonéré. Qu'il s'agisse de s'engager en faveur de l'égalité ou de rendre compte des écarts de rémunération entre les genres, les organisations de santé mondiale échouent à passer de la parole à l'acte.

C'est avec déception que j'ai lu que seule une organisation sur trois mettait en ligne ses

dispositions internes relatives au harcèlement sexuel, et que seule une sur cinq mentionnait un accompagnement à la suite d'un congé parental. J'ai trouvé également décevant que seul un tiers des organisations signale avoir adopté des dispositions d'horaires de travail flexibles.

Nous savons pourtant que l'égalité entre les genres ne profite pas seulement aux femmes et à leurs familles. Elle a aussi un impact positif sur notre économie. Éliminer l'écart entre les genres au travail pourrait ajouter jusqu'à 28 000 milliards de dollars US au PIB mondial d'ici à 2025.

Mais évidemment la croissance économique n'est pas une fin en soi. Nous avons besoin de faire évoluer nos sociétés pour qu'elles



Je suis convaincue que les organisations de santé mondiale peuvent, en créant des conditions de travail plus justes et plus égalitaires, montrer la voie à suivre pour améliorer le bien-être.

deviennent plus inclusives et plus durables. C'est la raison pour laquelle, ici, en Nouvelle-Zélande, nous avons décidé de faire les choses différemment. Au lieu de nous concentrer uniquement sur le PIB pour mesurer notre succès, nous regardons la situation dans son ensemble, en veillant à mesurer également nos progrès en termes de bien-être et d'égalité, en plus de la croissance économique.

Je suis convaincue que les organisations de santé mondiale peuvent, en créant des conditions de travail plus justes et plus égalitaires, montrer la voie à suivre pour améliorer le bien-être. En effet, le secteur de la santé mondiale se veut synonyme de justice et d'universalité et s'efforce d'offrir des soins pour tous, et notamment aux personnes les plus marginalisées de la société. S'il y a bien

un secteur qui devrait créer un précédent sur ces questions, c'est celui de la santé mondiale.

Bien que le rapport reflète les inégalités à corriger au sein du secteur de la santé, il montre également les points sur lesquels nous pouvons progresser rapidement. Et c'est cela qui me fait garder l'espoir. Si les dirigeants et le personnel de nos organisations unissent leurs forces et s'engagent en faveur du changement, je suis certaine que nous pourrions créer des environnements de travail plus tolérants, où chacun pourra trouver sa place.

J'aimerais remercier Global Health 50/50 pour son travail à ce sujet, et j'ai hâte de voir les progrès que nous réaliserons au cours de l'année à venir.

A propos du présent rapport

Global Health 50/50 (GH5050) est une initiative de plaidoyer fondée sur les données, qui fait progresser l'action et la responsabilisation en matière d'égalité des genres dans le domaine de la santé mondiale. Cette initiative cherche à encourager la transparence, l'introspection et le débat public sur les questions du genre en tant que facteur déterminant des inégalités en matière de santé, mais aussi comme un formidable atout en termes d'opportunités de carrière et de voies professionnelles. Et par là-même, GH5050 vise in fine à insuffler le changement.

Ce deuxième rapport annuel de Global Health 50/50 passe en revue les dispositions et pratiques liées au genre de près de 200 organisations directement actives en santé mondiale et/ou cherchant à l'influencer. L'échantillon retenu comprend des organisations de 10 secteurs différents, avec des sièges dans 28 pays répartis dans six régions du monde, et employant collectivement environ 4,5 millions de personnes.

La communauté internationale a pris un engagement politique fort en faveur de l'égalité entre les genres avec l'adoption des Objectifs de développement durable (qui comprennent 5 objectifs liés à l'égalité des genres), et cet engagement se retrouve au sein des organisations incluses dans notre analyse. Dans certains pays, nous voyons des progrès positifs sur tout un éventail de mesures en faveur de l'égalité des genres, et notamment un nombre croissant de gouvernements nationaux présentant une parité homme-femme. Néanmoins, nous

constatons aussi des reculs sur les aspects fondamentaux de l'égalité des genres (notamment les droits des femmes) dans de nombreuses régions.

Le Rapport 2019 fait suite à une nouvelle année de révélations sur les inégalités flagrantes et les affronts subis par des femmes et des hommes sur leur lieu de travail, y compris dans des organisations actives dans le domaine de la santé mondiale. En concentrant ce rapport 2019 sur l'égalité des genres au travail, Global Health 50/50 cherche à armer de données et d'outils les organisations et les individus afin de passer en revue et renforcer leurs propres dispositions, en fournissant un aperçu des performances de l'organisation et en contribuant à former une communauté fondée sur des pratiques exemplaires. La logique du thème de cette année est renforcée par un nombre croissant de preuves quant à l'impact positif de l'égalité entre les genres au travail pour les personnes, les entreprises et la société dans son ensemble.

Le Rapport 2019 offre une perspective approfondie de la mesure dans laquelle les organisations internationales actives dans le secteur de la santé agissent pour promouvoir l'égalité des genres au travail à travers quatre dimensions : l'engagement, le contenu des dispositions fondé sur des éléments de preuves concrètes, les résultats obtenus en matière d'équité vis-à-vis de l'autorité et de la rémunération, et la prise en compte des genres dans les programmes de travail. Un bilan des résultats 2019 est disponible aux pages 22 à 32.

Le rapport se fonde sur l'examen d'informations accessibles publiquement, mené entre octobre 2018 et février 2019. Nous sommes reconnaissants envers les quelque 100 organisations qui ont répondu à nos demandes de partage d'informations et de vérification de l'exactitude des données que nous avons recueillies (indiquées à l'annexe 6). Un certain nombre d'organisations nous a communiqué leurs dispositions internes, que nous avons utilisées pour mieux comprendre les pratiques exemplaires mais n'avons pas intégrées à l'analyse finale lorsqu'il s'agissait de documents jugés confidentiels. Cela est valable également pour un certain nombre d'organisations bénéficiant d'un financement public. Sur la base de nos conclusions, le présent rapport émet également une série de recommandations fondées sur des éléments de preuves concrètes.

L'annexe 1 présente le détail complet de la méthodologie employée par GH5050. L'annexe 6 en page 15 présente quant à elle la liste des organisations incluses dans l'analyse, avec leurs résultats individuels pour chaque domaine examiné.

GH5050 met un accent tout particulier sur la transparence comme composante cruciale pour signaler l'importance tant des engagements que des résultats. Concernant le contenu et la mise en œuvre des politiques de ressources humaines, la transparence est primordiale pour combattre la discrimination et les inégalités au travail, pour informer les employés des droits, des avantages et des recours dont ils bénéficient, et pour donner les moyens aux organisations et aux employés de communiquer, de comparer et de renforcer collectivement leurs dispositions, tout en les mettant plus facilement face à leur responsabilités. Le fait de rendre publiques les mesures internes peut également s'avérer utile pour les éventuels nouveaux employés, notamment ceux qui ont des personnes à charge (enfants, parents ou autres membres de la famille). En matière de transparence, le système des Nations Unies présente de bien meilleures performances que les autres secteurs.

GH5050 met un accent tout particulier sur la transparence.

Les questions du harcèlement sexuel, de l'écart de rémunération entre les genres et l'évolution des rôles et des normes relativement aux femmes et aux hommes au travail, à la maison et dans la société se font de plus en plus entendre dans le débat public. Par réaction, les employeurs du monde entier établissent des dispositions ou révisent leurs mesures existantes pour créer des environnements de travail respectueux, basés sur l'égalité entre les genres. Parmi les 140 organisations examinées par Global Health 50/50 en 2018 et 2019, 20 d'entre elles ont, au cours de l'année écoulée, soit développé des politiques en faveur de l'égalité des genres au travail, soit communiqué leurs politiques pour les rendre publiques. Il s'agit là d'un progrès appréciable, et nécessaire. Cependant, comme nous continuons de le constater, les engagements pris sur le papier s'avèrent insuffisants pour combattre les pratiques discriminatoires et les abus de pouvoir si dans le même temps on tolère des cultures où la peur, les représailles et l'absence de responsabilisation des directions restent monnaie courante.

Même parmi les organisations qui ont obtenu de bons scores à notre évaluation, il reste urgent qu'elles se montrent à la hauteur des politiques qu'elles professent en matière d'égalité, de non-discrimination et d'intégration, en les mettant en pratique. Assurer un environnement de travail et une culture d'entreprise basés sur la sécurité, le respect et l'équité passe par un plan d'action, une mise en œuvre et un contrôle indépendant rigoureux.

Notre but final consiste à promouvoir l'égalité entre les genres, notamment en donnant une place dans les entreprises à la dignité, au respect et à l'égalité des chances sur la base des droits de tous les hommes, femmes et personnes présentant des identités de genre non binaires.

Ce rapport entend

1

INFORMER

le discours prévalent au niveau mondial grâce à la base de données interactive la plus rigoureuse et la plus complète au monde sur l'état de l'égalité entre les genres au sein des organisations internationales actives sur les questions de santé

2

INSPIRER

une nouvelle norme en matière d'égalité des genres dans le domaine de la santé mondiale

3

INCITER

la naissance d'un mouvement qui exige et produit des politiques capables de conduire à l'égalité entre les genres au travail et dans les programmes de santé mondiale

1 QUESTION

Dans quelle mesure les organisations les plus influentes sur les questions de santé mondiale ont-elles une approche qui tient compte et assure l'égalité entre les genres ?

4 DIMENSIONS



10 DOMAINES

1. Engagement de l'organisation en faveur de l'égalité des genres
2. Définition du genre selon l'organisation
3. Dispositions en matière d'égalité des genres au travail
4. Dispositions en matière de lutte contre le harcèlement sexuel
5. Dispositions en matière de congé parental et d'horaires de travail flexibles pour assurer l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle
6. Parité des genres au niveau de la direction et du conseil d'administration
7. Genre du cadre-dirigeant et du président et du conseil d'administration
8. Écart de rémunération entre les genres
9. Place du genre dans les stratégies en matière de programmes de travail
10. Données de suivi et d'évaluation ventilées par sexe

VERS L'ÉGALITÉ AU TRAVAIL

1

Engagement en faveur de l'égalité des genres

Les organisations internationales actives sur les questions de santé ont-elles fait une déclaration publique en faveur de l'égalité des genres ?

GH5050 a évalué les dispositions rendues publiques (notamment les déclarations relatives à la vision et à la mission, ainsi que les stratégies fondamentales) des organisations internationales afin de déterminer combien s'engagent en faveur de l'égalité des genres pour tous, combien s'engagent en faveur de l'égalité des genres principalement au profit des femmes, et combien se taisent sur les questions de genre (alors que dans bien des cas, elles travaillent sur la santé de la femme).

7/10 des organisations déclarent publiquement leur engagement en faveur de l'égalité des genres pour tous

L'engagement des organisations en faveur de l'égalité des genres est en hausse

55%
2018

71%
2019

Engagement de l'organisation en faveur de l'égalité des genres



2

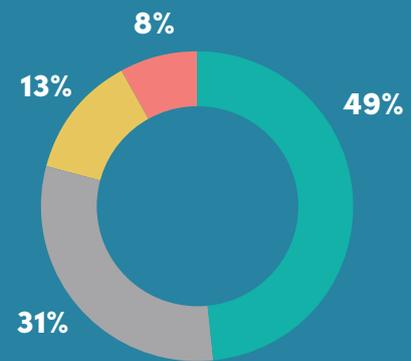
Initiatives pour favoriser l'égalité des genres

Les organisations disposent-elles de politiques pour promouvoir l'égalité des genres au travail ?

Les changements dans les organisations nécessitent des politiques claires, assorties de mesures précises et applicables. GH5050 a évalué quelles organisations traduisent leurs engagements en faveur de l'égalité des genres par des actes concrets, par le biais de politiques internes en matière d'égalité des genres au travail, communiquées publiquement et orientées vers des mesures précises.

La moitié des organisations disposent de politiques relatives à l'environnement de travail qui sont mises à la disposition du public, avec des mesures spécifiques pour promouvoir l'égalité, la diversité et l'intégration.

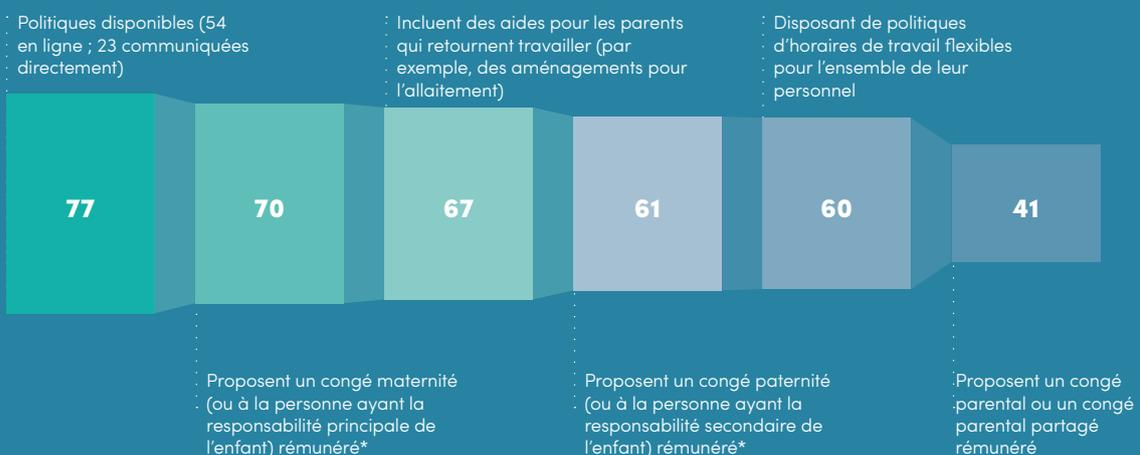
Les organisations proposent-elles un congé parental et des horaires de travail flexibles pour permettre aux parents de maintenir et de continuer à faire évoluer leur carrière ?



- Politique assortie de plusieurs mesures spécifiques pour améliorer l'égalité entre les genres, la diversité et l'intégration, ou aider les femmes dans leurs carrières.
- A professé un engagement en faveur de l'égalité des genres ou de la diversité au travail, mais aucune mesure précise n'existe pour tenir cet engagement.
- Les dispositions respectent le droit en vigueur, mais ne vont pas au-delà. Par exemple : « Nous ne faisons pas de discrimination ».
- Aucune politique en matière d'égalité des genres au travail.

Les politiques des congés parentaux payés pour les hommes et les femmes, assorties d'horaires de travail flexibles, permettent d'accompagner les hommes et aux femmes dans le contexte professionnel, favorisent la sécurité économique, contribuent à réduire l'écart de rémunération entre les genres et profitent aux familles.

Parmi les 77 politiques de congé parental passées en revue :



* Ne tient pas compte des organisations américaines qui n'offrent qu'une assurance-invalidité de courte durée aux mères naturelles.

Les organisations disposent-elles de politiques exhaustives pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel a des effets dévastateurs sur les personnes et sur les performances dans tous les secteurs et tous les pays.

Le fait de rendre publiques les dispositions en matière de lutte contre le harcèlement sexuel apporte la preuve que les organisations considèrent la prévention du harcèlement sexuel comme une priorité et qu'elles souhaitent mettre en lumière ce problème.

Pour évaluer ces dispositions ainsi que les politiques internes communiquées directement à GH5050, nous avons identifié quatre éléments de pratiques exemplaires, en nous inspirant des normes internationales. Ces éléments sont : engagement et définition, confidentialité et interdiction de représailles, formation du personnel, et déclaration et responsabilisation.

Seules

32%

des organisations mettent en ligne leurs dispositions en matière de lutte contre le harcèlement sexuel

Seules

25%

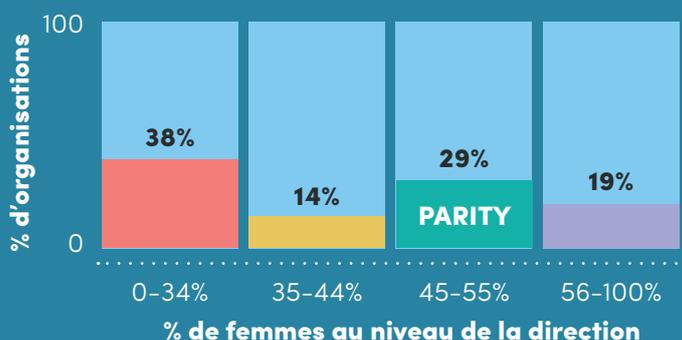
des organisations ont reçu la meilleure note pour chacun des quatre éléments constitutifs d'une politique robuste en matière de lutte contre le harcèlement sexuel

3

Résultats équitables en matière de d'autorité et de rémunération

Combien d'organisations présentent une parité hommes-femmes au niveau de leur direction et de leur conseil d'administration ?

La composition de la direction et du conseil d'administration d'une organisation selon les genres fournit un indicateur mesurable de l'équité en matière d'avancement de carrière, de prise de décision et de d'autorité (même si cette composition est également affectée par des facteurs socio-économiques et pas seulement par les politiques internes à l'organisation).



Moins de

3 organisations sur **10**

présentent une parité au niveau de la direction

10

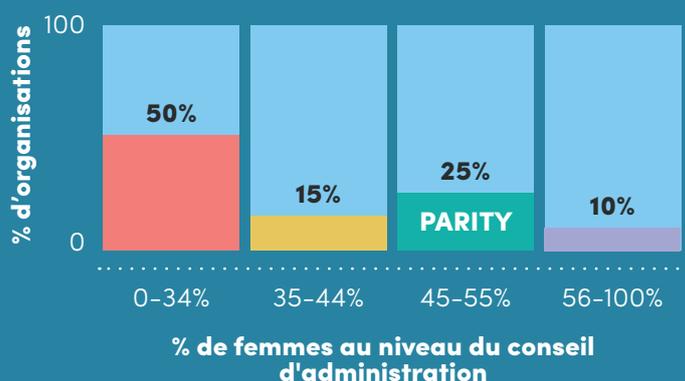
organisations n'ont aucune femme au niveau de leur direction

Les hommes ont

50%

de chances supplémentaires d'arriver au niveau de la direction que les femmes

Composition des conseils d'administration en termes de genre



Quelle sont les différences de rémunération entre les femmes et les hommes ?

L'écart de rémunération entre les genres est défini comme la différence entre le salaire horaire moyen de toutes les femmes et de tous les hommes d'une organisation donnée ou du personnel donné, et fait l'objet d'un suivi selon l'indicateur 8.5.1 des Objectifs de développement durable. Si les femmes occupent plus des postes moins bien payés que les hommes, l'écart de rémunération entre les genres se creuse normalement davantage.

En comparant le salaire horaire moyen des hommes et des femmes au sein d'une organisation, on obtient une mesure flagrante du pouvoir et des privilèges, et on comprend mieux qui sont ceux dont les contributions sont les plus hautement rémunérées.

Seulement 25 % des organisations rendent publiques leurs données relatives à l'écart de rémunération entre les genres. La plupart de ces organisations se trouvent dans un unique pays (le Royaume-Uni) qui a rendu cette pratique obligatoire.

Sur la totalité des organisations qui rapportent ces données, le salaire médian (50 % des personnes considérées gagnent plus que cette valeur, 50 % gagnent moins) pour les femmes est 13,5 % inférieur au salaire médian pour les hommes.

1 organisation sur **4**

présente une parité hommes-femmes au niveau des instances dirigeantes

Les hommes ont deux fois plus de chances de faire partie du conseil d'administration que les femmes

Qui dirige la santé mondiale ?

Les plus grandes inégalités sont en haut de la hiérarchie

72%

des cadres dirigeants sont des hommes

EN AUGMENTATION PAR RAPPORT À 2018

70% DES CADRES DIRIGEANTS ÉTAIENT DES HOMMES

71%

des présidents de conseils d'administrations sont des hommes

EN BAISSÉ PAR RAPPORT À 2018

80% DES DE CONSEILS D'ADMINISTRATIONS SONT DES HOMMES

4

Lieux de travail respectant l'égalité, la dignité et le respect de leur personnel

Quelques mots de nos conseillers et conseillères

"Plus de femmes aux postes de direction ferait évoluer la santé mondiale dans le bon sens. Pourtant, tout le monde sait qu'on ne répare pas une tuyauterie qui fuit en faisant couler plus d'eau. Il nous faut transformer ces systèmes qui rendent quasiment impossible à tellement de femmes de s'élever, de réussir et de diriger. Cette transformation commence par une bonne compréhension de là où nous en sommes actuellement, et c'est la raison d'être de Global Health 50/50. Forts des conclusions de ce rapport, rassemblons-nous et agissons. En réparant la tuyauterie, nous pourrions créer des sociétés plus égalitaires pour le futur. "

Dr Senait Fisseha

**Professeure d'obstétrique et de gynécologie,
Université du Michigan
Conseillère principale du directeur général de l'OMS**

"A seulement 130 mois de notre échéance mondiale pour atteindre l'égalité entre les genres d'ici à 2030, Global Health 50/50 nous arme des connaissances, des outils et des éléments de preuve essentiels pour faire en sorte que l'inégalité entre les genres dans le secteur de la santé mondiale soit reléguée à sa juste place : dans la poubelle de l'histoire. Je compte utiliser ces données pour entamer un dialogue franc et constructif sur des solutions communes en matière de politiques, afin d'arriver à des changements significatifs et mesurables dans la quête de dignité, la promotion du respect et l'investissement dans l'égalité des chances."

Levi Singh

**Directeur de la stratégie jeunesse,
SRHR AFRICA TRUST**

"La Journée internationale de la lutte pour les droits des femmes, ça n'est pas qu'une journée dans l'année. Ça n'est PAS qu'un hashtag, qu'un post sur un réseau social ou qu'une image. Il s'agit plutôt d'une réflexion de l'intérieur, et de comment on peut agir à l'extérieur. Global Health 50/50 montre à quel point il est nécessaire de vivre chaque journée comme s'il s'agissait de la Journée internationale de la lutte pour les droits des femmes."

James Chau

**Contributeur spécial à CCTV International
et Ambassadeur itinérant de l'OMS pour les
Objectifs de développement durable et la santé**

"La transparence est la pierre angulaire de toute bonne gouvernance. Sans transparence, la confiance dans l'édifice que forment les institutions publiques s'effondre. J'ai été préoccupée d'apprendre que Global Health 50/50 n'ait pas pu consulter certaines politiques clés de nombreuses organisations internationales actives sur les questions de santé, y compris un très grand nombre d'organisations bénéficiant de financements publics. Le secteur de la santé mondiale devrait être un exemple, et non un mauvais élève, sur la question de la transparence."

Helen Clark

Ancienne Première ministre de Nouvelle-Zélande et Administratrice, PNUD

"Promouvoir l'égalité entre les genres au travail, ce n'est pas uniquement adopter le bon comportement pour le personnel, c'est aussi pour les organisations une approche qui a du sens. Instituer des politiques et des objectifs explicites n'est qu'une première étape pour faire progresser l'égalité entre les genres au travail. Des changements culturels plus étendus, capables de favoriser le sentiment d'appartenance et de permettre au personnel de s'épanouir nécessitent de s'attaquer à toutes les formes de discrimination et d'exclusion, que ce soit le sexisme, le racisme, l'homophobie ou encore la transphobie."

Ulrika Modeer

**Directrice du Bureau des relations extérieures
et du plaidoyer, PNUD**

"Global Health 50/50 a une fois encore démontré de manière frappante à quel point il est impératif que les grandes organisations internationales actives sur les questions de santé en fassent davantage. Davantage pour le droit de jouir d'environnements de travail justes et équitables, et davantage en faveur de l'égalité des genres. Il est particulièrement navrant de voir à quel point certaines organisations en font peu pour soutenir les employées qui doivent jongler avec des obligations familiales chez elles et dans leur communauté. Mais ensemble nous pouvons changer la donne."

Sania Nishtar

Fondatrice et présidente, Heartfile, Pakistan

"Je suis absolument ravie que Global Health 50/50 ait choisi pour son analyse 2019 d'inclure des revues et des éditeurs médicaux. Les revues occupent une position unique et privilégiée pour inspirer et faire naître le changement dans le secteur de la santé mondiale, et les engagements pris par les revues – publier les meilleures données disponibles, faire progresser l'égalité des genres et aider à atteindre les Objectifs de développement durable – doivent commencer au niveau de leur propre gouvernance et de leurs propres environnements de travail. L'égalité fonctionne lorsqu'elle fonctionne partout. Je suis fière de voir que des revues médicales et des éditeurs puissent rendre des comptes sur l'importance du genre dans le secteur de la santé mondiale."

Jocalyn Clark

Rédactrice en chef, The Lancet

"Il est grand temps d'en finir avec la simple rhétorique et les gestes purement symboliques, pour véritablement créer des environnements de travail où règnent sécurité et dignité. Nos efforts ne comptent que s'ils sont visibles et mesurables, et que s'ils améliorent réellement le vécu des personnes qui travaillent dans nos organisations. Le rapport « Mettons l'égalité au travail » de Global Health 50/50 tire la sonnette d'alarme pour toutes les organisations internationales évoluant dans le secteur de la santé, les enjoignant, preuves à l'appui, à passer de la parole à l'acte afin de prévenir et de combattre le harcèlement sexuel."

Ravi Verma

Directeur régional Asie, International Center for Research on Women

"Ce formidable rapport donne de bonnes raisons d'espérer, mais aussi de s'inquiéter, quant aux questions du genre dans le domaine de la santé mondiale. Je suis ravie de voir que l'ONU, parce qu'elle dispose d'un cadre stratégique solide et de mesures concrètes, a une longueur d'avance sur la plupart des secteurs. Mais j'ai aussi conscience du chemin que l'ONU a encore à parcourir pour définitivement passer de la parole aux actes. J'entends bien, à titre professionnel comme personnel, continuer à me battre pour que nos lieux de travail deviennent des havres de dignité, d'opportunité et d'égalité pour tous."

Jan Beagle

Secrétaire générale adjointe aux stratégies et politiques de gestion, ONU

"Le rapport de Global Health 50/50 est le premier du genre à entreprendre de mesurer l'égalité des genres dans les organisations de santé mondiale. Le premier rapport avait déclenché une véritable vague d'introspection et de changements. Ce nouveau rapport creuse plus en profondeur, et élargit sa perspective. L'effet de ricochet devrait donc se faire sentir dans tous les lieux et dans tous les esprits du domaine de la santé mondiale. Soyez proactifs et prenez votre engagement envers l'égalité des genres dans votre organisation dès aujourd'hui, car Global Health 50/50 aura un impact durable."

Roopa Dhatt

Directrice générale et co-fondatrice, Women in Global Health

"L'amélioration de la santé passe par l'égalité entre les genres, qui passe elle-même par une juste représentation. Le rapport 2019 de Global Health 50/50, « Mettons l'égalité au travail », montre de façon concluante qu'en 2019, les femmes ne sont pas représentées de façon juste dans la plupart des organisations du secteur de la santé mondiale. Et cela doit changer!"

Frances Baum

Présidente, Comité consultatif du People's Health Movement

Annexe: Résultats Par Secteur

Figure 1. Engagement publique en faveur de l'égalité des genres, par secteur

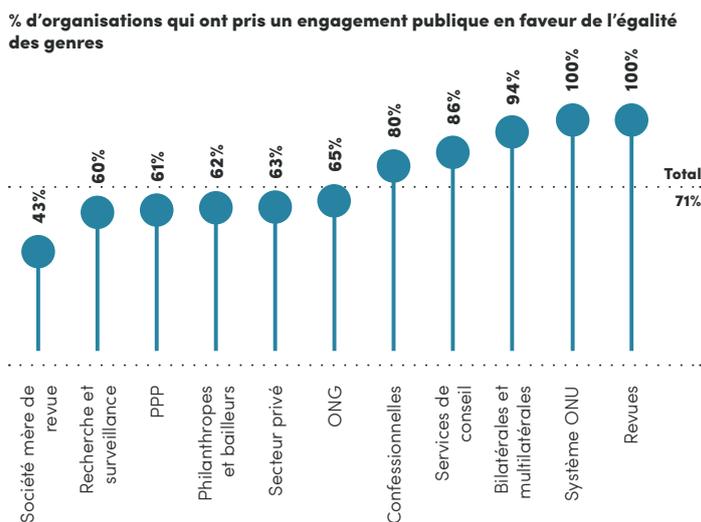


Figure 2. La définition du genre est conforme avec les normes mondiales, par secteur

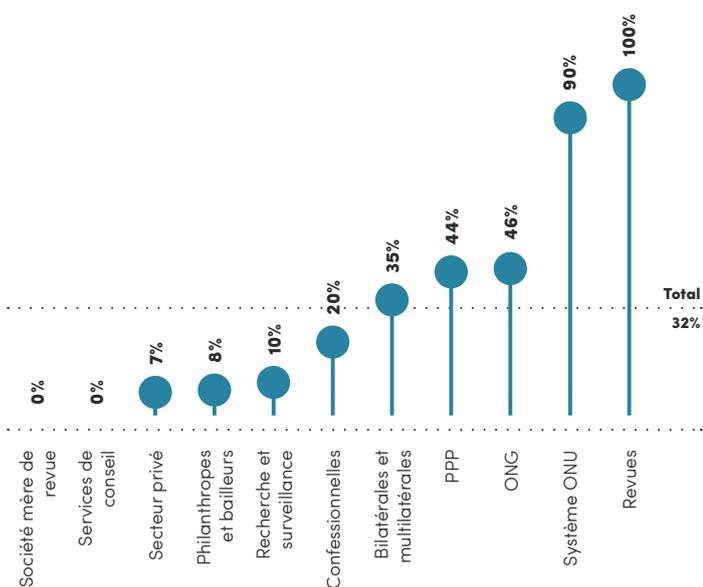


Figure 3. Politiques d'égalité des genres ou de diversité au travail, par secteur

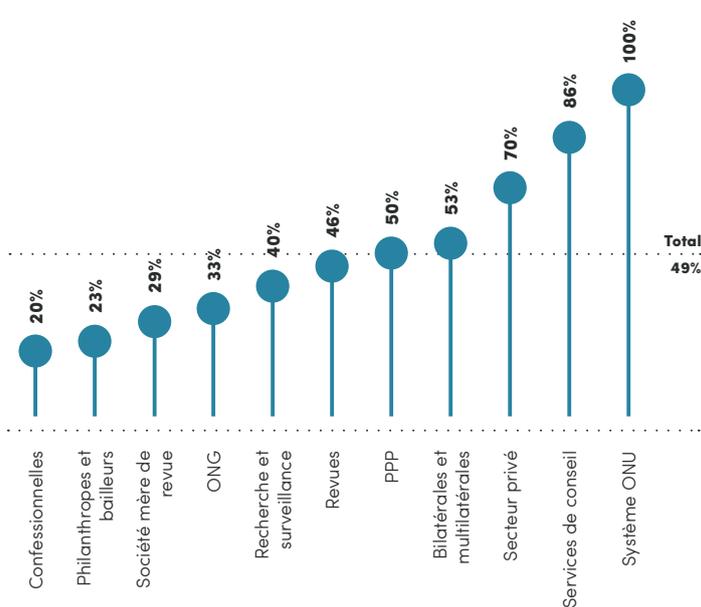


Figure 4. Politiques en matière de lutte contre le harcèlement sexuel disponibles en ligne, par secteur

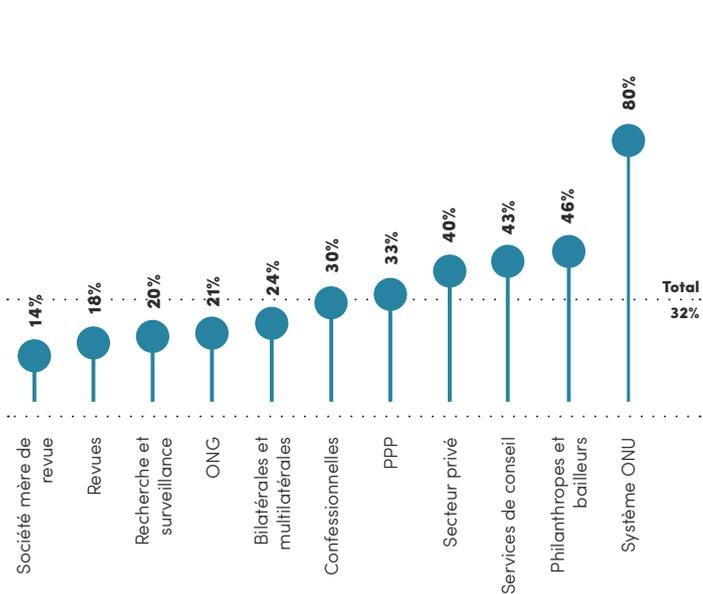


Figure 5. Politiques de congé parental disponibles en ligne, par secteur

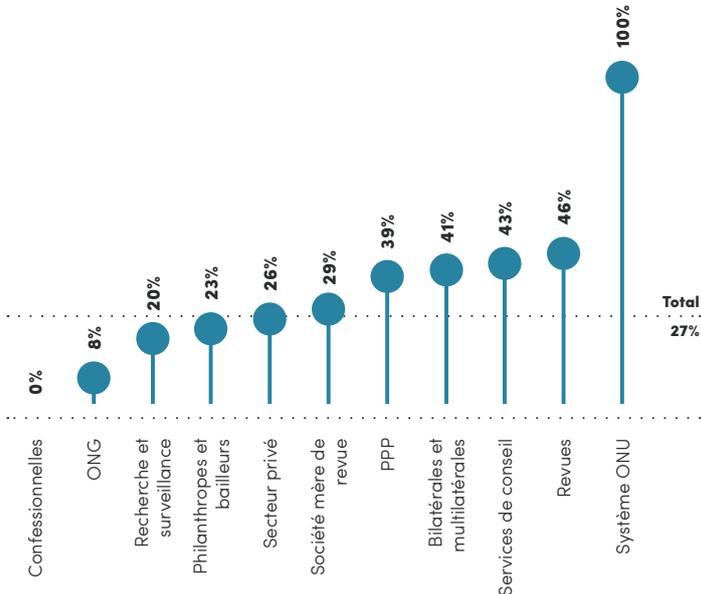


Figure 6. Composition hommes-femmes de la direction, par secteur

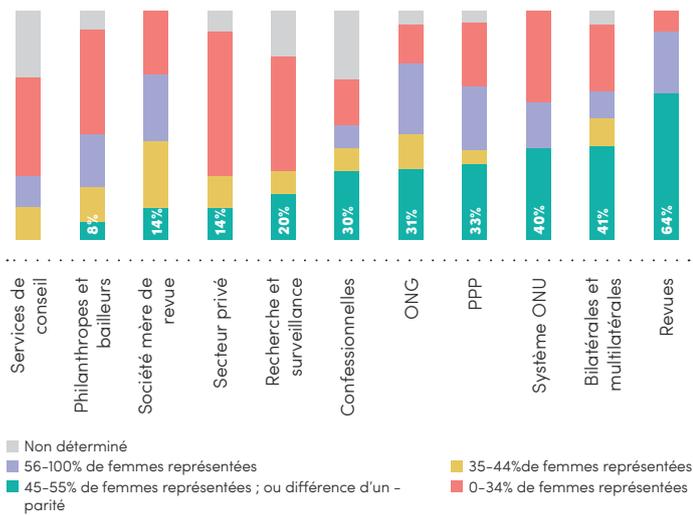


Figure 7. Composition hommes-femmes, par secteur

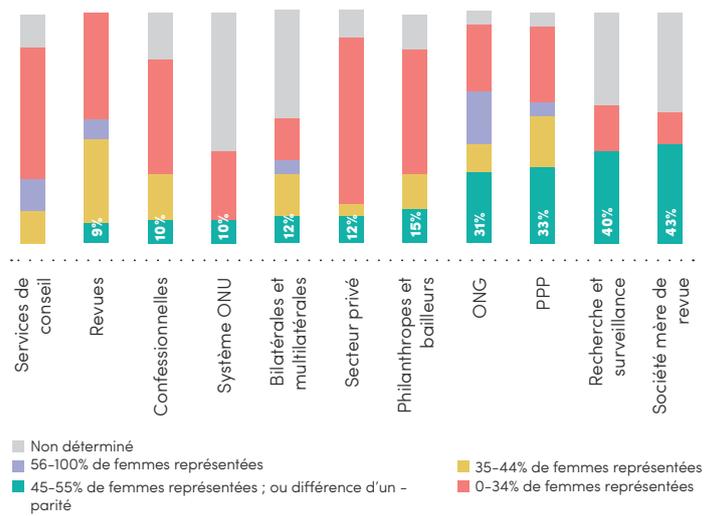


Figure 8. Genre des cadres dirigeants (% d'hommes)

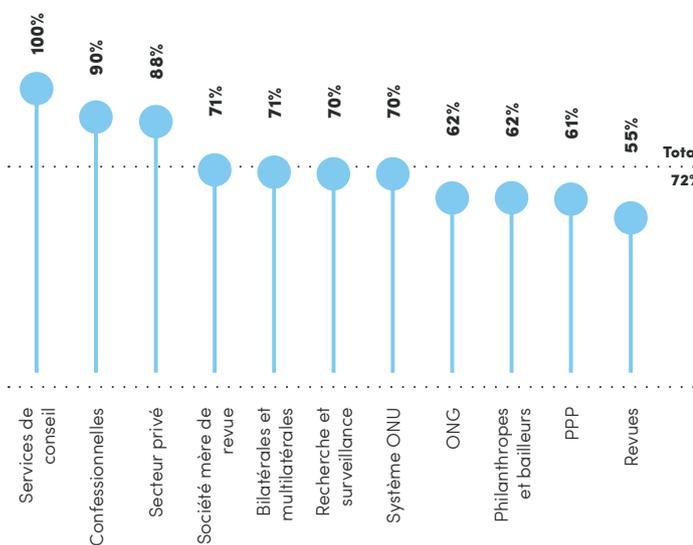


Figure 9. Genre des présidents de conseil (% d'hommes)

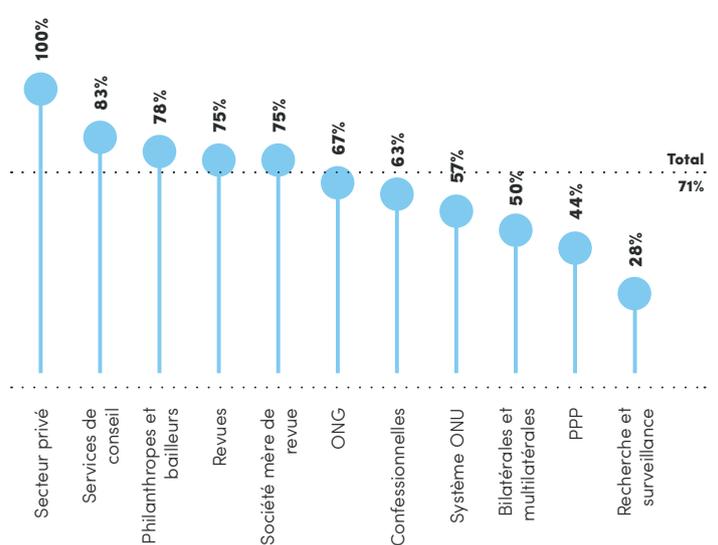


Figure 10. Proportion d'organisations ayant des stratégies de programmes de travail visant à orienter leur action tenant compte des genres, par secteur

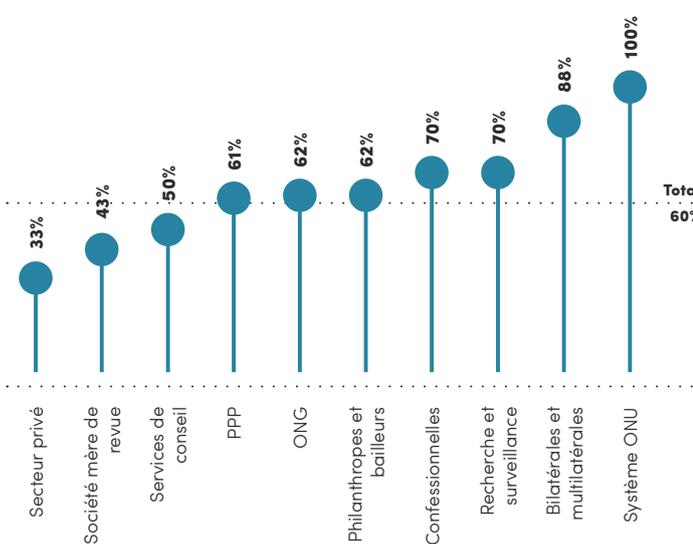
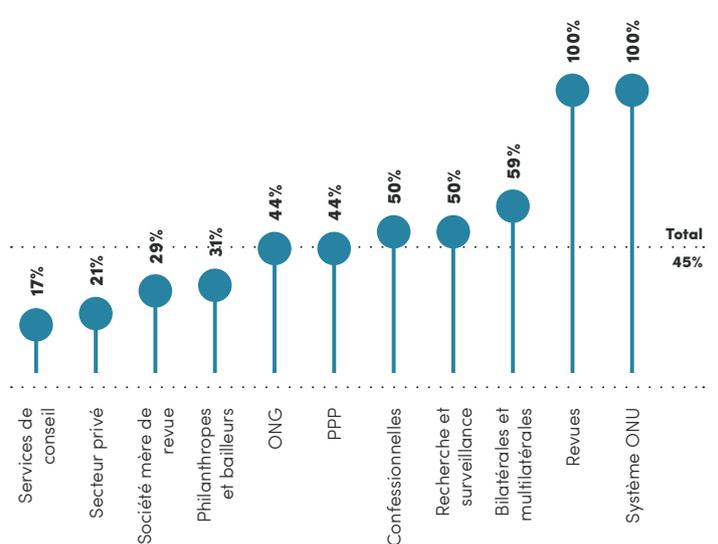


Figure 11. Communication de données ventilées par sexe sur leur programme de travail, par secteur



Ce rapport a été soutenu par une subvention du Wellcome Trust [210398/Z/18/Z] 'Global Health 50/50: Towards accountability for gender equality in global health'

#GH5050 @GlobalHlth5050 #GH5050AtWork

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

