

РАВЕНСТВО В ДЕЙСТВИИ



Предисловие

Достопочтенная

**ДЖАСИНДА
АРДЕРН**

**премьер-министр
Новой Зеландии**

В 1893 году Новая Зеландия стала первой страной, где женщины получили право голоса. Несмотря на все достижения с тех пор, миру еще предстоит пройти долгий путь для достижения подлинного гендерного равенства.

Как показывает отчет «Глобальное здравоохранение 50/50» о состоянии гендерного равенства в глобальных организациях здравоохранения этого года, сектор здравоохранения не является исключением. Будь то обязательства в отношении гендерного равенства или отчетность о гендерном неравенстве в оплате труда, глобальным организациям здравоохранения не удастся подтвердить свои слова делом.

Я была разочарована, когда узнала, что только одна из трех организаций публикует в Интернете свою политику в

отношении сексуальных домогательств, и что только одна из пяти организаций предоставляла какую-либо поддержку родителям, возвращающимся на работу после отпуска по уходу за ребенком в связи с его рождением или усыновлением. Также разочаровывает, что только треть организаций сообщает о политике в отношении гибкого рабочего графика.

Мы знаем, что гендерное равенство не только приносит пользу отдельным женщинам и их семьям, но и оказывает позитивное влияние на нашу экономику. Сокращение гендерного неравенства в оплате труда рабочей силы может добавить к годовому мировому ВВП до 28 триллионов долларов США к 2025 году.

Но, безусловно, экономический рост не является самоцелью. Мы должны работать над созданием более инклюзивных



«Я считаю, что глобальные организации здравоохранения могут проложить путь к улучшению благополучия путем создания более справедливых, лучше обеспечивающих равенство рабочих мест».

и устойчивых обществ. Вот почему здесь, в Новой Зеландии, мы решили действовать по-другому. Вместо того, чтобы сосредоточиться исключительно на ВВП как количественном показателе нашего успеха, мы смотрим на более широкую картину, отслеживая наряду с экономическим ростом также и прогресс в области благополучия и равенства.

Я считаю, что глобальные организации здравоохранения могут проложить путь к улучшению благополучия путем создания более справедливых, лучше обеспечивающих равенство рабочих мест. В конце концов, сектор глобального здравоохранения выступает за справедливость и универсальность и стремится обеспечить здравоохранение для всех, особенно для наиболее уязвимых слоев общества. Если и есть какой-либо

сектор, который должен создать прецедент в этой области, так это глобальное здравоохранение.

Несмотря на то, что отчет правдиво отражает и раскрывает неравенство, которое необходимо устранить в секторе здравоохранения, в нем также показаны сферы, где мы можем быстро добиться прогресса. Это дает мне надежду. Если наши лидеры и наша рабочая сила объединятся и примут на себя обязательства по изменениям, я знаю, что мы сможем создать более благоприятные рабочие места для нас всех.

Я хотела бы поблагодарить «Глобальное здравоохранение 50/50» за работу в этой области, и я с нетерпением жду прогресса уже в предстоящем году.

Об этом отчете

«Глобальное здравоохранение 50/50» (GH5050) — это информационно-просветительская инициатива на основе данных, продвигающая гендерное равенство в глобальном здравоохранении и содействующая подотчетности в этой сфере. Эта инициатива стремится открыть путь к прозрачности, самоанализу и общественным дебатам по гендерным вопросам и определяющим факторам несправедливости в области здравоохранения, а также как драйверам карьерного роста и возможностей. При этом главная цель GH5050 - способствовать изменениям.

В этом втором ежегодном отчете «Глобальное здравоохранение 50/50» рассматриваются гендерная политика и практика почти 200 организаций, которые действуют в области глобального здравоохранения и/или стремятся оказать на него влияние. Представлены организации из 10 секторов со штаб-квартирами в 28 странах шести регионов и с числом работающих около 4,5 миллиона человек.

Международное сообщество на высшем уровне приняло на себя политическое обязательство обеспечить гендерное равенство, приняв цели в области устойчивого развития (в том числе 5 целей по гендерному равенству), и это обязательство было поддержано организациями, включенными в наш анализ. В странах мы видим положительный прогресс по целому ряду показателей гендерного равенства, включая растущее число национальных правительств с

гендерным паритетом.⁴ Однако, мы также наблюдаем отход от основ гендерного равенства (в том числе прав женщин) во многих ситуациях.

В отчете 2019 года представлен еще один год значительного неравенства и унижений, которые испытывают как женщины, так и мужчины на рабочем месте, в том числе в организациях, действующих в области глобального здравоохранения. Уделив основное внимание в отчете 2019 года гендерным аспектам на рабочем месте, GH5050 стремится предоставить организациям и частным лицам данные и инструменты для рассмотрения и укрепления их собственной политики путем анализа показателей деятельности организации и содействия передовой практике. Обоснование актуальности темы этого года подкрепляется растущим количеством фактических данных о положительном воздействии гендерного равенства на рабочем месте на частные лица, организации и общество в целом.

Отчет 2019 года дает углубленный анализ того, в какой степени глобальные организации, действующие в области здравоохранения, принимают меры по продвижению гендерного равенства на рабочем месте в четырех измерениях: обязательства, содержание политики, основанной на фактических данных, справедливые результаты в отношении полномочий и оплаты, а также программы, учитывающие гендерные аспекты. Обзор результатов 2019 года представлен на страницах 22–32.

Отчет основан на обзоре публично доступной информации, проведенном в период с октября 2018 года по февраль 2019 года. Мы благодарны примерно 100 организациям, которые ответили на наши запросы о предоставлении информации и проверке точности собранных нами данных (см. Приложение 6). Ряд организаций предоставили GH5050 свои внутренние политики, которые были использованы для ознакомления с передовой практикой, но не включены в окончательный анализ, поскольку считаются конфиденциальными; в том числе это относится к ряду финансируемых государством организаций. В соответствии с полученными результатами в отчете также представлен ряд рекомендаций, основанных на фактических данных.

Полная информация о методологии GH5050 представлена в Приложении 1. Список организаций и их отдельные результаты во всех рассмотренных областях (см. стр. 15) представлены в Приложении 6.

GH5050 особо подчеркивает ценность прозрачности — компонента, имеющего решающее значение при информировании о важности как обязательств, так и результатов. Прозрачность в отношении содержания и реализации политики в области людских ресурсов имеет важнейшее значение для борьбы с дискриминацией и неравенством на рабочем месте, для информирования сотрудников об их правах, льготах и средствах возмещения ущерба, а также для предоставления организациям и сотрудникам возможности делиться, сравнивать и совместно укреплять свою политику, одновременно обеспечивая подотчетность. Доведение политики до всеобщего сведения также полезно для будущих сотрудников, в том числе для лиц, на которых возложены обязанности по уходу (например, за детьми, родителями и другими членами семьи). Система ООН намного превосходит другие сектора в отношении прозрачности.

Вопросы сексуальных домогательств, гендерного неравенства в оплате труда и меняющихся ролей и норм в отношении женщин и мужчин на рабочем месте, дома и в обществе все чаще становятся предметом общественной дискуссии. В ответ работодатели во всем мире разрабатывают и обновляют свою политику по созданию рабочих мест, обеспечивающих гендерное равенство и уважение. Из 140 организаций, рассмотренных «Глобальным здравоохранением 50/50» в 2018 и 2019 годах, 20 в прошлом году либо заново разработали, либо в настоящее время публично поделились своей политикой гендерного равенства на рабочем месте. Это долгожданное и необходимое развитие событий. Однако, мы продолжаем наблюдать, что в случае превалирования широкой культуры страха, мести и отсутствия подотчетности руководства, формальной политики недостаточно для борьбы с дискриминационной практикой и злоупотреблением полномочиями.

GH5050 особо подчеркивает ценность прозрачности.

Даже у организаций, показавших хорошие результаты в нашем обзоре, сохраняется острая необходимость в продвижении равенства, недопущения дискриминации и обеспечения инклюзивности. Для безопасной, обеспечивающей уважение и справедливость рабочей среды и организационной культуры необходимы действия, реализация комплексной политики и тщательный независимый мониторинг.

В конечном итоге наша цель состоит в содействии обеспечению гендерного равенства, в том числе, путем поощрения достоинства, уважения и равных возможностей на рабочем месте на основе прав всех женщин, мужчин и людей с небинарной гендерной идентичностью.

Цели этого отчета —

1

Информировать

на глобальном уровне с использованием самой точной и обширной интерактивной базы данных о состоянии гендерного равенства в глобальных организациях, действующих в области здравоохранения

2

Вдохновлять

видение новых норм в отношении гендерного равенства в глобальном здравоохранении

3

Стимулировать

движение в поддержку требований и проведения политики, которая приведет к гендерному равенству на рабочих местах и в программах глобального здравоохранения

1 ВОПРОС

Насколько обеспечивают гендерное равенство и учитывают гендерные аспекты наиболее влиятельные организации мира, действующие в области глобального здравоохранения?

4 ИЗМЕРЕНИЯ

I	II	III	IV
ОБЯЗАТЕЛЬСТВА	ПРОГРАММЫ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ	СПРАВЕДЛИВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ В ОТНОШЕНИИ ПОЛНОМОЧИЙ И ОПЛАТЫ	СОДЕРЖАНИЕ ПОЛИТИКИ, ОСНОВАННОЙ НА ФАКТИЧЕСКИХ ДАННЫХ

10 ОБЛАСТЕЙ

- I 1. Обязательства организаций перед обществом в отношении гендерного равенства
- II 2. Определение организациями гендерных аспектов
- III 3. Политика в отношении гендерного равенства на рабочем месте
- II 4. Политика в отношении сексуальных домогательств
- II 5. Политика в отношении отпуска по уходу за ребенком и возможности гибкого рабочего графика для обеспечения баланса между работой и личной жизнью
- III 6. Гендерный паритет в высшем руководстве и в руководящем органе
- III 7. Пол руководителя исполнительного органа и председателя руководящего органа
- III 8. Гендерное неравенство в оплате труда
- IV 9. Гендерные аспекты в программных стратегиях
- IV 10. Данные мониторинга и оценки с разбивкой по полу

НА ПУТИ К РАВЕНСТВУ НА РАБОТЕ

1

Обязательства в отношении гендерного равенства

Заявляют ли глобальные организации, действующие в области здравоохранения, об обязательствах в отношении гендерного равенства?

GH5050 оценила публично доступные политики (в том числе видение, заявления о миссии и основные стратегии) глобальных организаций, чтобы определить, сколько из них приняли на себя обязательства в отношении гендерного равенства для всех людей, сколько приняли на себя обязательства в отношении гендерного равенства в интересах, в первую очередь, женщин и сколько молчат о гендерных аспектах (несмотря на то, что во многих случаях работают над вопросами здоровья женщин).

7/10

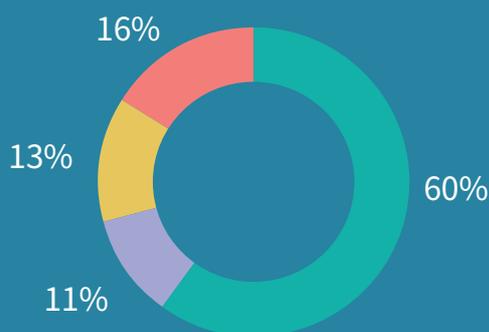
организаций публично заявляют о своих обязательствах в отношении гендерного равенства для всех людей

Обязательства организаций в отношении гендерного равенства становятся все более распространенными

55%
2018

71%
2019

Обязательства организаций в отношении гендерного равенства



- Доля организаций, принявших на себя обязательства в отношении гендерного равенства в интересах всех людей
- Доля организаций, принявших на себя обязательства в отношении гендерного равенства в интересах, в первую очередь, женщин и девочек
- Организации, которые занимаются вопросами благополучия женщин и девочек, но не заявляют о своих обязательствах в отношении гендерного равенства
- Организации, которые не ссылаются на пол или женщин и девочек

2

Действие политики в поддержку гендерного равенства

Есть ли у организаций политика по продвижению гендерного равенства на рабочем месте?

Организационные изменения требуют четкой политики с конкретными и действенными мерами. В отчете GH5050 проанализировано, какие организации претворяют в жизнь свои обязательства в отношении гендерного равенства с помощью, ориентированной на действия публично доступной политики в области гендерного равенства на рабочем месте.

Половина организаций имеет публично доступную политику на рабочих местах с конкретными мерами по поощрению равенства, разнообразия и/или инклюзивности.

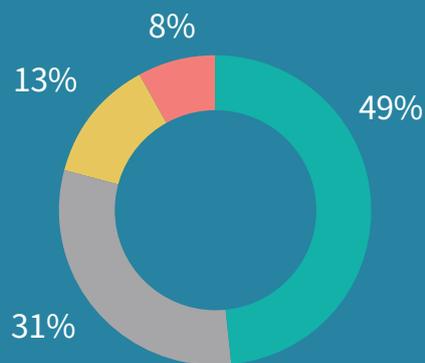
Есть ли в организациях политика в отношении отпуска по уходу за ребенком и работы в режиме гибкого рабочего времени, позволяющая родителям оставаться на работе и продвигаться по карьерной лестнице?

Политика в отношении оплачиваемого отпуска в связи с рождением ребенка для матери, для отца и отпуска по уходу за ребенком в сочетании с условиями работы в режиме гибкого рабочего времени расширяет возможности женщин и мужчин на рабочем месте, поддерживает экономическую безопасность, способствует сокращению гендерного неравенства в оплате труда и приносит пользу семьям.

Из 77 рассмотренных политик в отношении отпуска по уходу за ребенком:



* Не включает в себя организации в США, которые предоставляют только краткосрочное страхование на случай потери трудоспособности для рожаящих матерей.



- Политика с некоторыми конкретными мерами по улучшению гендерного равенства, разнообразия или инклюзивности и/или по поддержке карьеры женщин
- Заявленные обязательства в отношении гендерного равенства или разнообразия на рабочем месте, но никаких конкретных мер по выполнению обязательств
- Политика соответствует закону, но не более, например, «Мы не дискриминируем»
- Политика в отношении гендерного равенства на рабочем месте не найдена

Есть ли в организациях комплексная политика по предотвращению и решению проблемы сексуальных домогательств?

Сексуальные домогательства негативно влияют на людей и показатели деятельности в каждом секторе и каждой стране.

Доведение политики в отношении сексуальных домогательств до всеобщего сведения свидетельствует о том, что организация уделяет приоритетное внимание предотвращению сексуальных домогательств и готовности вывести проблему из тени.

Для оценки этой политики, а также внутренней политики, напрямую предоставленной GH5050, мы определили четыре элемента передовой практики на основании международных стандартов. Они включают в себя: обязательства и определение; конфиденциальность и отсутствие мести; обучение персонала; а также отчетность и подотчетность.

Только

32%

организаций публикуют в Интернете свою политику в отношении сексуальных домогательств.

Только

25

организаций получили максимально возможную оценку (в баллах) по всем четырем элементам комплексной политики в отношении сексуальных домогательств

3

Справедливые результаты в отношении полномочий и оплаты

Сколько организаций имеют гендерный паритет в высшем руководстве и руководящих органах?

Гендерный состав высшего руководства и руководящего органа организации обеспечивает измеримый показатель справедливости при продвижении по службе, принятии решений и в отношении полномочий (хотя на состав также влияют социальные и экономические факторы, а не только организационная политика).



Менее

3 из 10

организаций имеют паритет в высшем руководстве

10

организаций не имеют женщин в высшем руководстве

Мужчины на

50%

чаще достигают высшего руководства, чем женщины

Гендерный состав руководящих органов



Какова разница в оплате труда между женщинами и мужчинами?

Гендерное неравенство в оплате труда представляет собой разницу в средней почасовой заработной плате всех женщин и мужчин в организации или всей рабочей силы; эта разница отслеживается с помощью показателя цели в области устойчивого развития 8.5.1. Если женщины занимают больше менее хорошо оплачиваемых должностей, чем мужчины, гендерное неравенство в оплате труда обычно больше.

Сравнение средней почасовой оплаты труда мужчин и женщин в организации обеспечивает надежный количественный показатель полномочий и привилегий и выявляет, чей вклад оплачивается лучше всего.

Только 25% организаций публикуют свои данные о гендерном неравенстве в оплате труда. Большинство из них находятся в одной стране (в Великобритании), в которой соответствующая отчетность обязательна по закону.

Согласно отчетности этих организаций, средняя медианная заработная плата женщин на 13,5% ниже средней медианной заработной платы мужчин.

1 из 4

организаций имеет паритет в руководящем органе

Мужчины в два раза чаще становятся членом руководящего органа, чем женщины

Кто руководит глобальным здравоохранением?

Наибольшее неравенство — в высшем руководстве

72%

руководителей исполнительных органов — мужчины

УВЕЛИЧЕНИЕ ПО СРАВНЕНИЮ С 2018 ГОДОМ, КОГДА 70% РУКОВОДИТЕЛЕЙ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ БЫЛИ МУЖЧИНАМИ

71%

71% председателей советов директоров были мужчинами

УМЕНЬШЕНИЕ ПО СРАВНЕНИЮ С 2018 ГОДОМ, КОГДА

80% ПРЕДСЕДАТЕЛЕЙ СОВЕТОВ ДИРЕКТОРОВ БЫЛИ МУЖЧИНАМИ

4

Рабочие места, которые поддерживают равенство, достоинство и уважение рабочей силы

Заявления наших советников

«Большее число женщин в руководстве изменит глобальное здравоохранение в лучшую сторону. Мы же все знаем, что нельзя починить трубу, добавив больше воды. Нам необходимо трансформировать системы, которые делают подъем по карьерной лестнице, достижение успеха и лидерство почти невозможными для столь многих женщин. Трансформация начинается с четкого понимания того, где мы находимся сегодня, и «Глобальное здравоохранение 50/50» помогает нам в этом. Давайте соберемся вместе, чтобы действовать на основании результатов, приведенных в этом отчете, — починка этой “трубы” приведет к созданию обществ, лучше обеспечивающих равенство».

Д-р Сенайт Фисше

профессор акушерства и гинекологии
Мичиганского университета,
главный советник Генерального директора ВОЗ

«Осталось 130 месяцев до глобального срока достижения гендерного равенства к 2030 году. На этот период «Глобальное здравоохранение 50/50» предоставляет нам важные идеи, инструменты и фактические данные, которые обеспечат перемещение гендерного неравенства в глобальном здравоохранении на свалку истории — туда, где оно и должно быть. Я планирую использовать приведенные данные для откровенного и честного диалога по общим политическим решениям для значимых и измеримых изменений в достижении достоинства, поощрении уважения и инвестировании в равные возможности».

Леви Сингх

сотрудник по молодежной стратегии
SRHR AFRICA TRUST

Международный женский день — это не просто день календаря. Это не ПРОСТО хэштег, пост или картинка. Речь идет о ваших мыслях и действиях. «Глобальное здравоохранение 50/50» показывает, что каждый день надо проживать так, как будто это Международный женский день.

Джеймс Чау

специальный сотрудник CCTV International и
Посол доброй воли ВОЗ по целям в области
устойчивого развития и здравоохранению

Прозрачность является краеугольным камнем хорошего управления. Без прозрачности доверие к системе государственных учреждений невозможно. Я была обеспокоена, узнав, что «Глобальное здравоохранение 50/50» не может получить доступ к ключевым политикам многих глобальных организаций, действующих в области здравоохранения, включая довольно большое число организаций, финансируемых из государственного бюджета. Глобальное здравоохранение должно не отставать, а быть образцом прозрачности.

Хелен Кларк,

бывший премьер-министр Новой Зеландии и
Администрато ПРООН

Содействие гендерному равенству на рабочем месте — это не только правильно для персонала, но и разумно для организаций. Установление четкой политики и целей — это только первый шаг к продвижению гендерного равенства на рабочем месте. Более широкие культурные изменения, направленные на развитие принадлежности и обеспечение процветания персонала, требуют постоянной приверженности борьбе со всеми формами дискриминации и отчуждения, будь то сексизм, расизм, гомофобия или трансфобия.

Ульрика Модерер

директор Бюро внешних сношений и
пропаганды ПРООН

«Глобальное здравоохранение 50/50» в очередной раз продемонстрировало абсолютную необходимость более активных действий ведущих мировых организаций, работающих в области здравоохранения. Действий для права на справедливые и обеспечивающие равенство рабочие места и для гендерного равенства. Особенно удручающе видеть, как мало делается для поддержки наших сотрудников, совмещающих обязанности по дому и в обществе. Вместе мы можем изменить это.

Сания Ништар

основатель и президент Heartfile, Пакистан

Я рада, что журналы и издатели были включены инициативой GH5050 в отчет "Глобальное здравоохранение". Журналы занимают уникальное и влиятельное положение, позволяющее им влиять на изменения в глобальном здравоохранении — и обязательства журналов по публикации лучших фактических данных, продвижению гендерного равенства и оказанию помощи в достижении целей в области устойчивого развития должны начинаться с их собственного управления и рабочих мест. Равенство действует, когда оно действует везде. Я горжусь тем, что журналы и редакторы учитывают важность гендерных аспектов в глобальном здравоохранении.

Джокалин Кларк

исполнительный редактор The Lancet

Настало время выйти за рамки риторики и формализма при создании безопасных и достойных рабочих мест. Наши усилия имеют значение только в том случае, если они видимы и действительно улучшают условия жизни сотрудников наших организаций. Отчет «Глобальное здравоохранение 50/50 — равенство в действии», содержит основанный на фактических данных призыв ко всем глобальным организациям, действующим в области здравоохранения, подтвердить свои слова делом в том, что касается политики по предотвращению и решению проблемы сексуальных домогательств.

Рави Верма

региональный директор по Азии
Международного центра исследований
женщин

Этот выдающийся отчет дает основания как для надежды, так и для озабоченности в отношении гендерных аспектов в глобальном здравоохранении. Я рада, что в отчете показано, что ООН опережает большинство секторов в отношении всеобъемлющей нормативной базы и конкретных мер. Но также я очень хорошо понимаю, что ООН предстоит пройти еще долгий путь для подтверждения своих слов делом. Я профессионально и лично постоянно стремлюсь, и прилагаю все усилия, чтобы наши рабочие места обеспечивали достоинство, возможности и равенство для всех.

Ян Бигл

заместитель Генерального секретаря ООН по
вопросам управления

«Глобальное здравоохранение 50/50» стала первой такого рода инициативой, решающей задачу измерения гендерного равенства в глобальных организациях здравоохранения. Первый отчет вызвал волну самоанализа и перемен. Этот следующий отчет стал глубже и шире, и его воздействие будет ощущаться везде в глобальном здравоохранении. Проявите активность и уже сегодня обеспечьте принятие вашей организацией обязательств в отношении гендерного равенства, которые, учитывая данные отчета «Глобальное здравоохранение 50/50», окажут долгосрочное воздействие.

Роопа Дхатт

исполнительный директор и соучредитель
Women in Global Health

Для улучшения здравоохранения необходимо гендерное равенство, которое требует справедливого представительства. Отчет «Глобальное здравоохранение 50/50 — равенство в действии» убедительно показывает, что женщины недостаточно представлены в большинстве глобальных организаций здравоохранения в 2019 году — это нужно изменить!

Фрэнсис Баум

председатель Консультативного совета
Движения за здоровье человека

РЕЗУЛЬТАТЫ ПО СЕКТОРАМ

Рис. 2. Определение гендерных аспектов в соответствии с глобальными нормами, по секторам

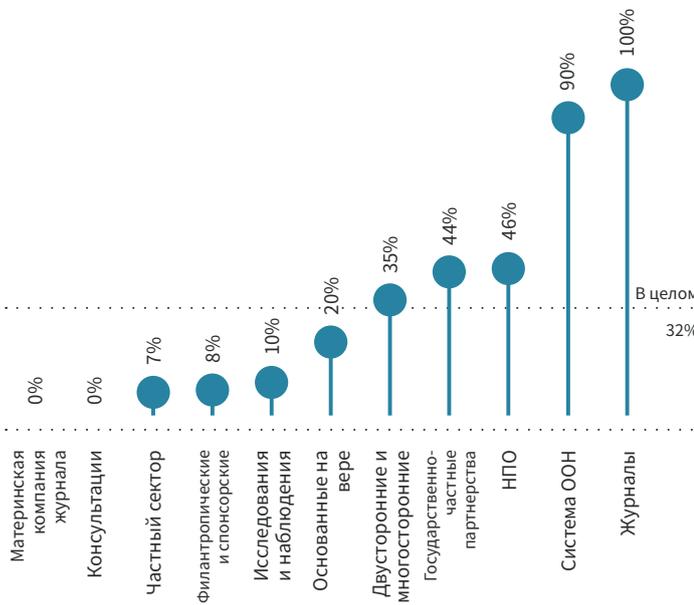


Рис. 4. Политика в отношении сексуальных домогательств (с публикацией в Интернете), по секторам

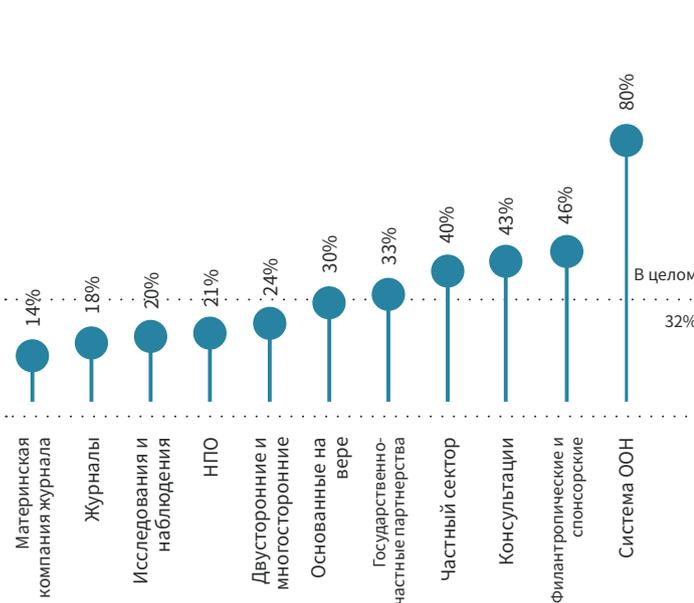


Рис. 1. Публичные обязательства в отношении гендерного равенства, по секторам

% организаций, которые публично приняли на себя обязательства в отношении гендерного равенства

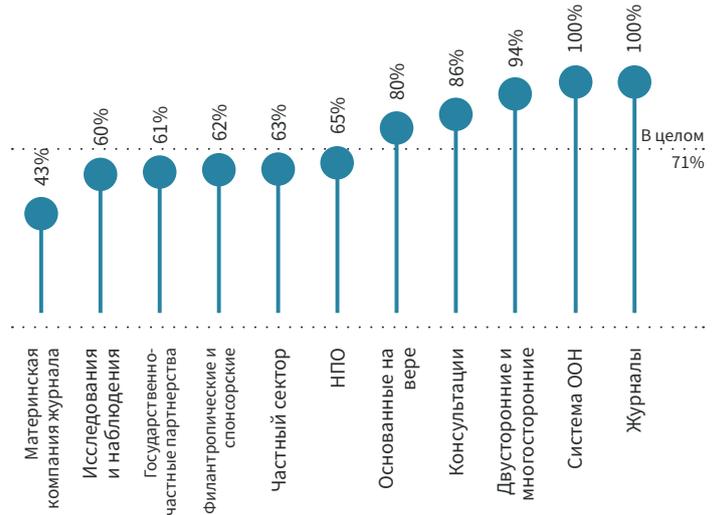


Рис. 3. Политика в отношении гендерного равенства или разнообразия на рабочем месте, по секторам

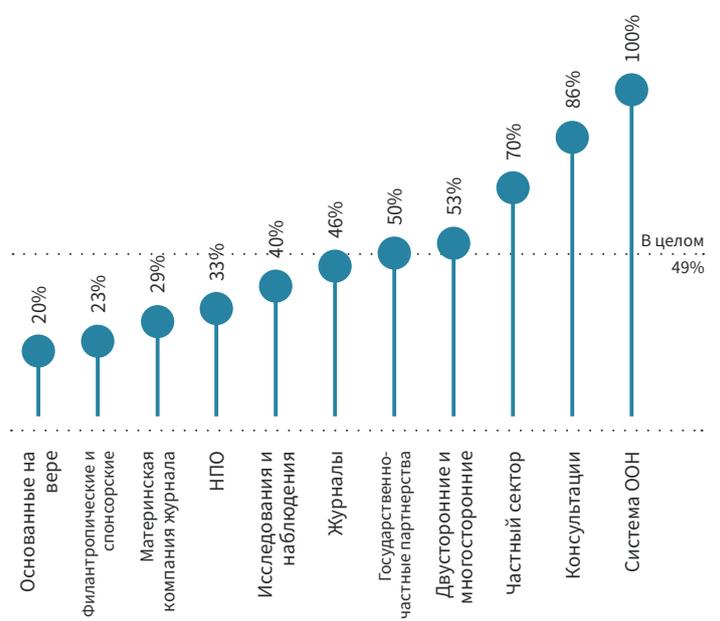


Рис. 5. Политика в отношении отпуска по уходу за ребенком (с публикацией в Интернете), по секторам

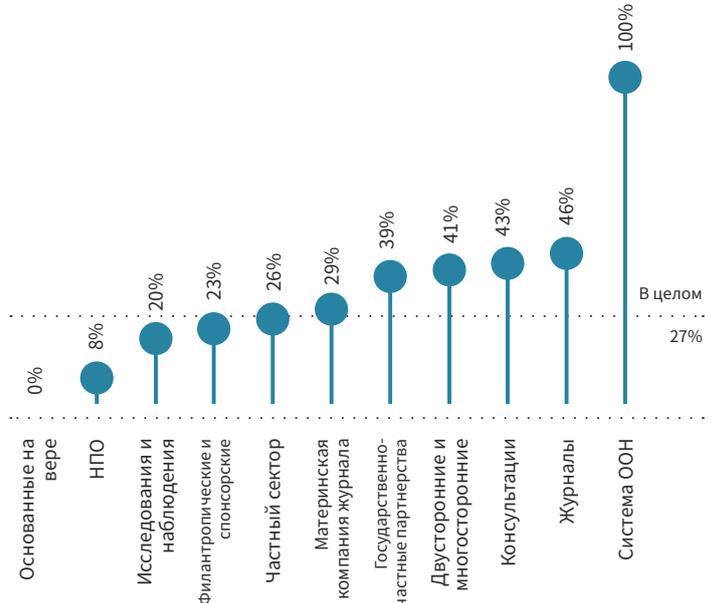


Рис. 6. Гендерный состав высшего руководства, по секторам

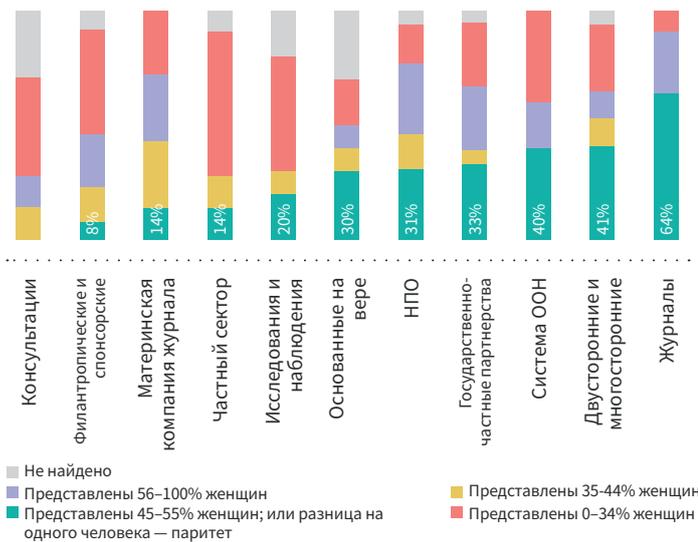


Рис. 8. Пол руководителей исполнительных органов (% мужчин)

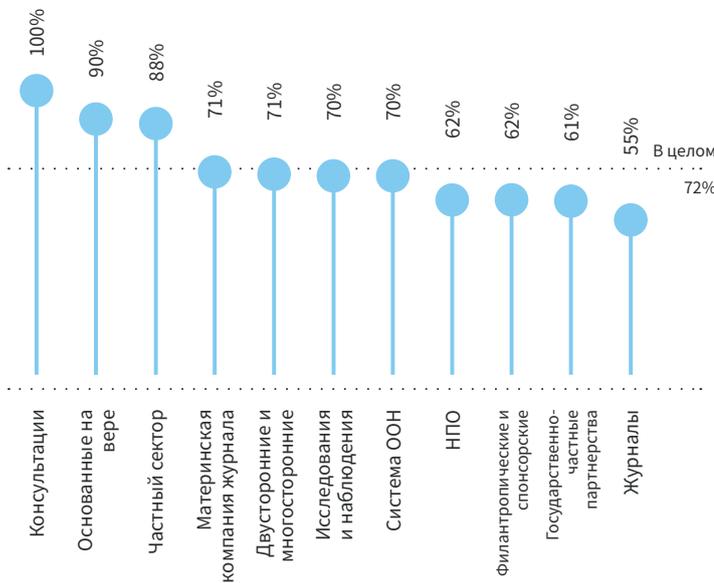


Рис. 10. Доля организаций с программными стратегиями для руководства действиями, учитывающими гендерные аспекты, по секторам

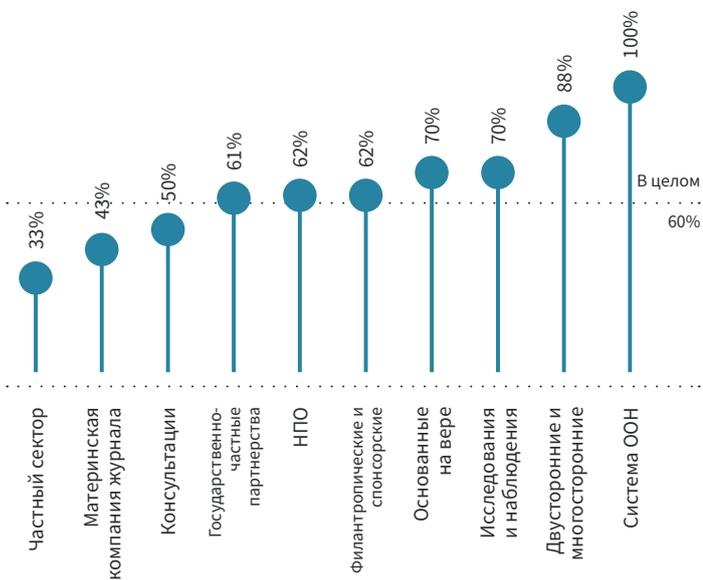


Рис. 7. Гендерный состав руководящих органов, по секторам

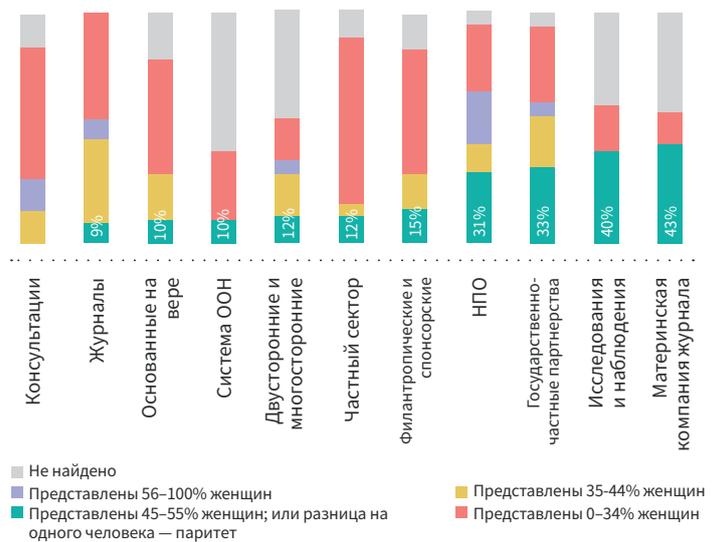


Рис. 9. Пол председателей советов директоров (% мужчин)

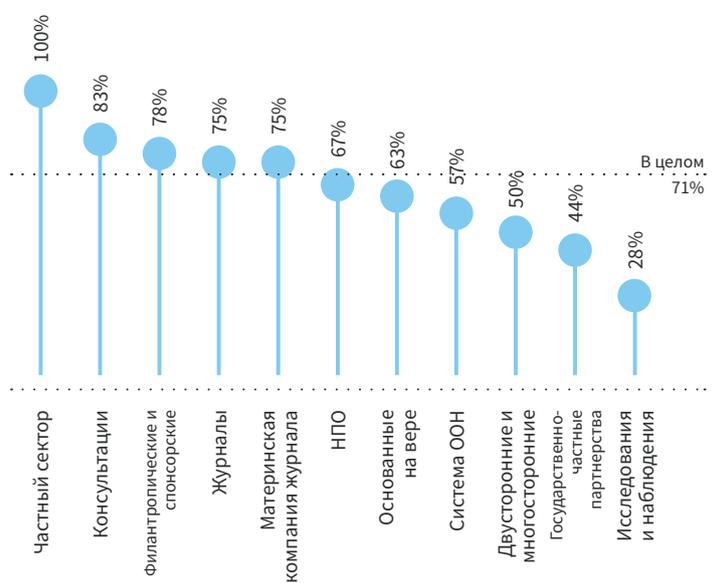
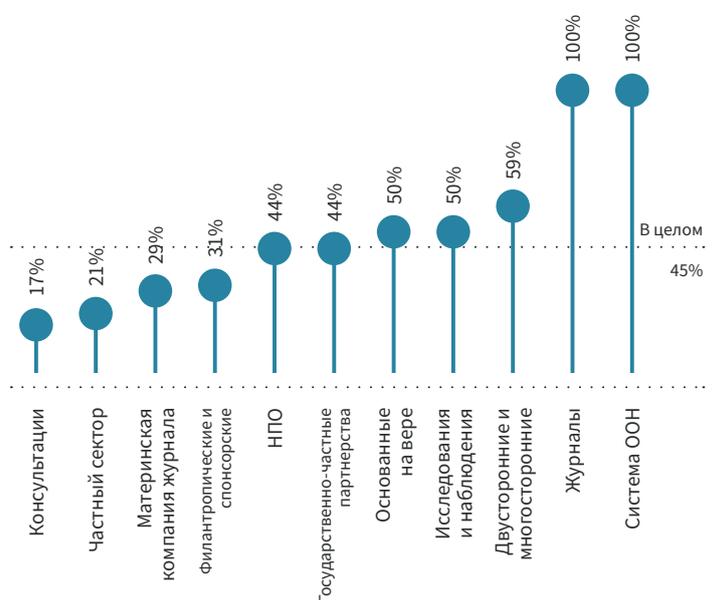


Рис. 11. Отчетность с данными программных мероприятий с разбивкой по полу, по секторам



Этот отчет был поддержан грантом от Wellcome Trust [210398/Z/18/Z] «Глобальное здравоохранение 50/50: на пути к подотчетности в отношении гендерного равенства в глобальном здравоохранении»

#GH5050 @GlobalHlth5050 #GH5050AtWork

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

