

LA IGUALDAD

FUNCIONA



Prólogo

Rt Hon

JACINDA
ARDERN

Primera Ministra de
Nueva Zelanda

En 1893, Nueva Zelanda se convirtió en el primer país en el que las mujeres obtuvieron el derecho al voto. A pesar de todos los avances que ocurrieron desde entonces, el mundo aún tiene un largo camino que recorrer hasta que consigamos una verdadera igualdad de género.

Como muestra el Informe de Global Health 50/50 publicado este año sobre el estado de la igualdad de género en las organizaciones internacionales de salud, el sector sanitario no es una excepción. Ya sea comprometiéndose a lograr la igualdad de género o informando sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, las organizaciones internacionales de salud no están predicando con el ejemplo.

Me decepcionó leer que solo una de cada

tres organizaciones había publicado en línea sus políticas contra el acoso sexual, y que solo una de cada cinco hacía referencia a algún tipo de apoyo a padres o madres que regresan al trabajo. También es decepcionante que solo un tercio de las organizaciones afirmen disponer de políticas laborales flexibles.

Sabemos que la igualdad de género no solo beneficia individualmente a mujeres y a sus familias, sino que también tiene un efecto positivo en nuestra economía. Reducir la desigualdad de género en la población activa podría añadir hasta 28 millones de dólares estadounidenses al PIB mundial para el 2025.

Pero, naturalmente, el crecimiento económico no es un fin en sí mismo. Debemos



"Creo que las organizaciones internacionales de salud pueden abrir el camino hacia un mejor estado de bienestar mediante la creación de lugares de trabajo más justos e igualitarios"

trabajar para conseguir sociedades más incluyentes y sostenibles. Por esa razón, aquí en Nueva Zelanda, hemos decidido hacer las cosas de una forma diferente. En lugar de centrarnos solamente en el PBI como medida de nuestro éxito, estamos teniendo una visión más amplia, manteniendo un seguimiento de nuestro progreso en cuestiones de bienestar y la igualdad, junto con el crecimiento económico.

Creo que las organizaciones internacionales de salud pueden abrir el camino hacia un mejor estado de bienestar mediante la creación de lugares de trabajo más justos e igualitarios. Después de todo, el sector de salud mundial defiende la equidad y la universalidad, y lucha por garantizar la salud de todo el mundo, especialmente de las personas más marginadas de la

sociedad. Si hay un sector que debería dar el ejemplo en esta cuestión, es el de la salud mundial.

Aunque el informe presenta un espejo que revela las desigualdades que deben abordarse en el sector sanitario, también muestra que es posible avanzar rápidamente. Eso me da esperanza. Si nuestros líderes y la población activa se unen y se comprometen a realizar un cambio, estoy segura de que podemos crear lugares de trabajo más amables para todos nosotros.

Quiero dar las gracias a Global Health 50/50 por su trabajo en este tema, y estoy deseando ver los avances que podremos lograr en el próximo año.

Acerca de este informe

Global Health 50/50 es una iniciativa impulsada por evidencia que promueve medidas y responsabilidades para lograr la igualdad de género en el ámbito de la salud mundial. La iniciativa busca abrir las puertas hacia la transparencia, la autorreflexión y el debate público de cuestiones que ven al género como factor determinante de la desigualdad en materia de salud y como motor de oportunidades y caminos profesionales. Al hacerlo, GH5050 busca, en última instancia, promover el cambio.

Este segundo informe anual de Global Health 50/50 repasa las políticas y prácticas de género de casi 200 organizaciones que tienen un papel activo en el sector de la salud mundial y/o buscan ejercer influencia sobre este. La muestra incluye organizaciones de 10 sectores con base en 28 países distintos a lo largo de seis regiones, y que juntas dan empleo a aproximadamente 4.5 millones de personas.

La comunidad internacional asumió un compromiso político de alto nivel con la igualdad de género al adoptar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (entre los que se encuentra el ODS 5 sobre igualdad de género), y estos compromisos se han visto reflejados en las organizaciones incluidas en nuestro análisis. En algunos países vemos un avance positivo en una serie de medidas relacionadas con la igualdad de género, incluyendo un creciente número

de gobiernos nacionales con paridad de género.⁴ Sin embargo, también estamos viendo un retroceso en los fundamentos de la igualdad de género (incluidos los derechos de la mujer) en muchos contextos.

El Informe de 2019 sigue otro año de revelaciones sobre las graves desigualdades que sufren tanto hombres como mujeres en el lugar de trabajo, incluso en organizaciones con un papel activo en la salud mundial. Al centrar su Informe de 2019 en la cuestión de género en el lugar de trabajo, Global Health 50/50 (GH5050) busca equipar a organizaciones e individuos con la información y las herramientas para analizar y reforzar sus propias políticas, brindando un resumen del rendimiento de la organización y contribuyendo a crear una comunidad de buenas prácticas. La elección del tema de este año se ve reforzada por un creciente conjunto de datos que prueban el efecto positivo de la igualdad de género en el lugar de trabajo para individuos, organizaciones y la sociedad en general.

El Informe de 2019 proporciona una revisión detallada del grado en el que las organizaciones internacionales con un papel activo en el sector salud toman medidas para promover la igualdad de género en el lugar de trabajo en cuatro dimensiones: compromiso, contenido de políticas informadas por evidencia, resultados equitativos en autoridad y

salario, y programación con perspectiva de género. Puede encontrarse un resumen de los resultados del 2019 entre las páginas 22-32.

El informe se basa en un análisis de información a disposición del público llevado a cabo entre octubre de 2018 y febrero de 2019. Queremos dar las gracias a las aproximadamente 100 organizaciones que respondieron cuando les solicitamos compartir información y verificar la precisión de los datos recopilados (anexo 6). Algunas organizaciones, incluidas varias organizaciones financiadas con fondos públicos, compartieron políticas internas con GH5050. Estas se utilizaron para incrementar nuestro entendimiento de las mejores prácticas, pero no se incluyeron en el análisis final debido a su confidencialidad. El informe también incluye una serie de recomendaciones informadas por la evidencia .

El anexo 1 presenta todos los detalles de la metodología de GH5050. La lista de organizaciones analizadas y sus resultados individuales en todos los ámbitos (ver pág. 15) se han incluido en el anexo 6.

GH5050 pone especial énfasis en el valor de la transparencia, un componente fundamental que indica la importancia de tanto compromisos como resultados. La transparencia con respecto al contenido y aplicación de las políticas de recursos humanos es imprescindible para abordar la discriminación y la desigualdad en el lugar de trabajo, para informar a los empleados de sus derechos, prestaciones y recursos, y para hacer posible que organizaciones y empleados compartan, comparen y refuercen de manera colectiva sus políticas. Poner las políticas a disposición del público también es de utilidad para posibles futuros empleados, incluidos aquellos con la responsabilidad de cuidar de otras personas (por ejemplo, niños, padres u otros familiares). El sistema de la

ONU supera con creces a otros sectores en transparencia.

Los problemas del acoso sexual, diferencia salarial entre hombres y mujeres, y roles y normas de género cambiantes en el lugar de trabajo, el hogar y la sociedad dominan cada vez más el diálogo público. En respuesta, empleados de todo el mundo establecen y actualizan políticas para crear lugares de trabajo respetuosos y con igualdad de género. En el último año, 20 de las 140 organizaciones analizadas por Global Health 50/50 tanto en 2018 como en 2019 han elaborado nuevas políticas de igualdad de género en el lugar de trabajo o las han puesto a disponibilidad del público. Este es un acontecimiento positivo y necesario. Sin embargo, como seguimos viendo, las políticas en papel no son suficientes para combatir las prácticas discriminatorias y el abuso de poder si se permite que prevalezcan culturas basadas en miedo, represalias y basadas en.

GH5050 pone especial énfasis en el valor de la transparencia.

Incluso entre las organizaciones que obtuvieron una buena puntuación en nuestro análisis, sigue existiendo una necesidad urgente de estar a la altura y

poner en práctica sus políticas declaradas respecto a la igualdad, no discriminación e inclusión. Garantizar un ambiente de trabajo seguro, respetuoso y equitativo y una cultura de organización requiere unas medidas políticas y aplicación completas, y un estrecho seguimiento independiente.

Nuestro objetivo en última instancia es la igualdad de género, que incluye promover la dignidad, el respeto y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo en base a los derechos de todas las mujeres, hombres y personas con identidades de género no binarias.

Este informe tiene como objetivo:

1

INFORMAR

al discurso mundial mediante una base de datos interactiva más rigurosa y extensa de mundo acerca del estado de la igualdad de género en las organizaciones internacionales con un papel activo en el sector sanitario

2

INSPIRAR

una visión de futuro sobre una nueva normalidad para la igualdad de género en la salud mundial

3

IMPULSAR

un movimiento que exija y cree políticas para liderar el avance hacia la igualdad de género en el lugar de trabajo y en los programas de salud mundial

UNA PREGUNTA

¿Cuán equitativas y sensibles en cuestiones de género son las organizaciones activas más influyentes de la salud mundial ?

CUATRO DIMENSIONES



DIEZ ÁMBITOS

1. Compromiso público de la organización con la igualdad de género
2. Definición de género de la organización
3. Política de igualdad de género en el lugar de trabajo
4. Política contra el acoso sexual
5. Políticas de permiso parental y opciones de trabajo flexibles que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral
6. Paridad de género en el equipo directivo y el cuerpo gobernante
7. Género del jefe ejecutivo y presidente del cuerpo gobernante
8. Diferencia salarial entre géneros
9. Género en las estrategias programáticas
10. Datos de seguimiento y evaluación desglosados por sexo

CON RUMBO A LA IGUALDAD EN EL TRABAJO

1

Compromiso con la igualdad de género

Las organizaciones internacionales con un papel activo en el sector sanitario, ¿manifiestan un compromiso con la igualdad de género?

GH5050 evaluó las políticas puestas a disposición del público (incluidas su visión, misión y estrategias básicas) de las organizaciones internacionales para determinar cuántas de ellas han asumido un compromiso con la igualdad de género para todas las personas, cuántas se comprometen con la igualdad de género para el beneficio de las mujeres y cuántas se mantienen silentes sobre cuestiones de género (a pesar de que en muchos casos trabajan en temas relacionadas con la salud de la mujer).

7/10

organizaciones manifiestan públicamente su compromiso con la igualdad de género para todas las personas

El compromiso de las organizaciones con la igualdad de género va en aumento

55%
2018

71%
2019

Compromiso de la organización con la igualdad de género



2

Medidas políticas que apoyan la igualdad de género

Las organizaciones: ¿disponen de políticas que fomentan la igualdad de género en el lugar de trabajo?

El cambio organizacional requiere políticas claras con medidas específicas y mensurables. GH5050 evaluó qué organizaciones trasladan sus compromisos a la práctica mediante políticas de igualdad de género en el lugar de trabajo orientadas a la acción y a disposición del público.

La mitad de las organizaciones tienen políticas laborales a disposición del público con medidas específicas para promover la diversidad y/o la integración.

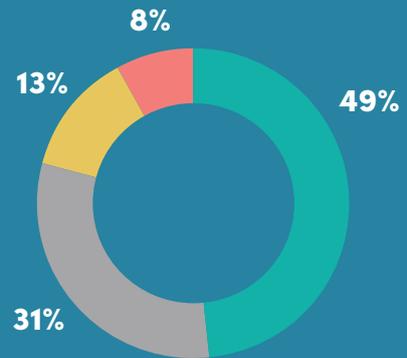
Las organizaciones: ¿disponen de permisos parentales y políticas laborales flexibles que permitan a las madres y los padres continuar y progresar en sus carreras profesionales?

Las políticas de permiso de maternidad, paternidad y permisos parentales remunerados, junto con las condiciones de trabajo flexibles, les dan poder a mujeres y hombres en el lugar de trabajo, respaldan la seguridad económica, contribuyen a reducir la diferencia salarial entre hombres y mujeres y benefician a las familias.

De las 77 políticas de permiso parental analizadas:



* No se incluyen las organizaciones con base en EE. UU. que solo proporcionan seguros por incapacidad a corto plazo a las madres que hayan dado a luz.



- Política con alguna medida específica a favor de la igualdad de género, diversidad o integración y/o apoyo a las carreras profesionales de las mujeres
- Han manifestado un compromiso con la igualdad de género o la diversidad en el lugar de trabajo, pero no disponen de medidas específicas para cumplir dicho compromiso
- Su política cumple la ley y nada más: «no discriminamos»
- No disponen de ninguna política de igualdad de género en el lugar de trabajo

Las organizaciones: ¿disponen de políticas completas para prevenir y abordar el acoso sexual?

El acoso sexual impacta de manera negativa tanto a las personas como al rendimiento de todos los sectores y en todos los países.

Poner políticas contra el acoso sexual a disposición del público demuestra que la organización considera la prevención del acoso sexual una prioridad y que está dispuesta a sacar esta cuestión de las sombras.

Para evaluar estas políticas, junto con políticas internas que se compartieron de forma directa con GH5050, identificamos cuatro elementos que hacen a mejores prácticas a partir de normas internacionales. Estos son compromiso y definición; confidencialidad y no aplicar represalias; formación del personal; denuncia y exigencia de responsabilidades.

Solo un **32%**

de las organizaciones publican sus políticas contra el acoso sexual en línea

Solo **25**

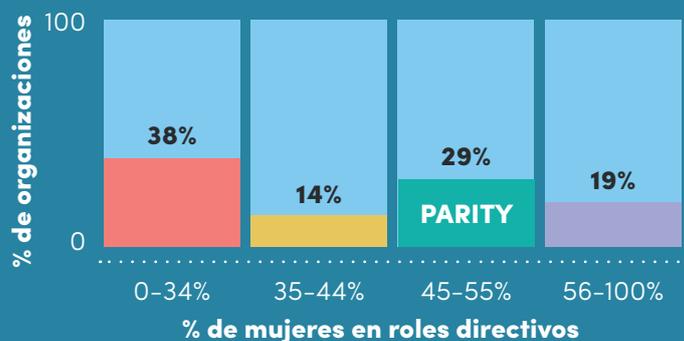
organizaciones recibieron la puntuación más alta posible en los cuatro elementos de una política contra el acoso sexual integral

3

Resultados equitativos en autoridad y salario

¿Cuántas organizaciones tienen paridad de género en equipos directivos y sus juntas directivas?

La distribución de géneros en el equipo directivo y junta directiva de una organización proporciona un indicador medible de la equidad en el avance profesional, la toma de decisiones y la autoridad (aunque dicha distribución también se ve afectada por factores sociales y económicos y no solo por las políticas de la organización).



Menos de **3 de cada 10**

organizaciones tienen paridad en su equipo directivo

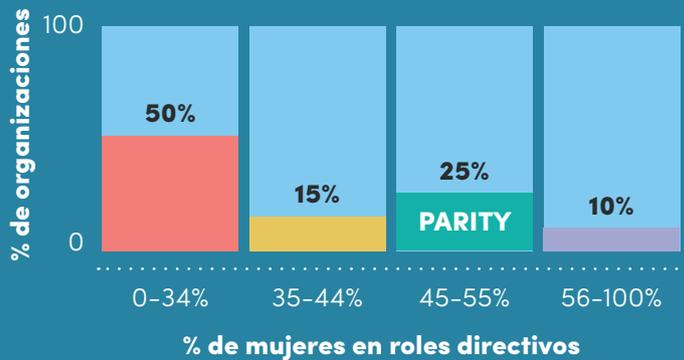
10

organizaciones no tienen ninguna mujer en su equipo directivo

Los hombres tienen un **50%**

más de probabilidades de alcanzar el equipo directivo que las mujeres

Distribución de géneros en cuerpos gobernantes



¿Qué diferencia hay entre los salarios de hombres y mujeres?

Según el seguimiento del indicador 8.5.1. de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es la discrepancia en el salario por hora medio de hombres y mujeres en una organización o entre todos los miembros de una plantilla. Si las mujeres ocupan más puestos no tan bien pagados que los hombres, la diferencia salarial entre hombres y mujeres suele ser mayor.

Una comparación del salario por hora medio de hombres y mujeres en una organización proporciona una cruda medida de poder y privilegio, y pone de relieve de quién son las contribuciones mejor remuneradas.

Solo el 25 % de las organizaciones hacen públicos sus datos de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. La mayor parte de ellas se encuentran en un país (Reino Unido) donde es obligatorio presentarlos por ley.

Entre todas las organizaciones que proporcionan esta información, la mediana (valor medio) del salario de las mujeres es un 13,5 % más baja que la medianera del salario de los hombres.

1 de cada 4

organizaciones tienen paridad en sus cuerpos gobernantes

Los hombres tienen dos veces más probabilidades de obtener un puesto en juntas directivas que las mujeres

¿Quién lidera la salud mundial?

Las mayores desigualdades se encuentran en los puestos altos

Un 72%

de los jefes ejecutivos son hombres

**MÁS QUE EN 2018
EL 70 % DE LOS JEFES
EJECUTIVOS ERAN
HOMBRES**

Un 71%

de los directores de juntas directivas son hombres

**MENOS QUE EN 2018
EL 80 % DE LOS
DIRECTORES DE LAS
JUNTAS DIRECTIVAS
ERAN HOMBRES**

4

Lugares de trabajo que defienden la igualdad, dignidad y respeto de sus trabajadores

UNAS PALABRAS DE NUESTROS ASESORES

"Tener más mujeres en posiciones de liderazgo cambiará la salud mundial para mejor. Pero todos sabemos que no se puede arreglar una tubería añadiendo más agua. Debemos transformar los sistemas que casi imposibilitan el ascenso, éxito y liderazgo de tantas mujeres. Esta transformación empieza con un entendimiento claro de la situación existente hoy en día, y eso es precisamente en lo que trabaja Global Health 50/50. Unamos nuestros esfuerzos para actuar en base a este informe; arreglar esta tubería hará que las sociedades del día de mañana sean más igualitarias"

Dra. Senait Fisseha

**Profesora de ginecología y obstetricia,
Universidad de Michigan
Asesora Jefa del Director General de la OMS**

"Con solo 130 meses hasta nuestra fecha límite de 2030 para conseguir la igualdad de género, Global Health 50/50 nos equipa con conocimientos, herramientas y datos probados esenciales para garantizar que la desigualdad de género dentro del sector de la salud mundial queda relegada al vertedero de la historia, donde pertenece. Planeo utilizar estos datos para iniciar un diálogo directo y sincero sobre soluciones de políticas comunes de cara a un cambio significativo y medible para avanzar hacia la dignidad, promover el respeto e investigar acerca de la igualdad de oportunidades"

Levi Singh

**Director de estrategias de juventud,
SRHR Africa Trust**

El Día Internacional de la Mujer no es sólo un día al año. No es SÓLO un hashtag, una publicación o una fotografía. Se trata de tus opiniones personales y de cómo actúas en público. Global Health 50/50 demuestra la necesidad de vivir cada día como si fuera el Día Internacional de la Mujer.

James Chau

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

La transparencia es la piedra angular de una buena gobernanza. Sin transparencia, la confianza en el edificio de las instituciones públicas se derrumba. Me preocupa saber que Global Health 50/50 no pudo acceder a políticas clave de muchas organizaciones internacionales con un papel activo en el sector sanitario, incluidas una serie de organizaciones que se financian con fondos públicos. La salud mundial debería liderar, y no ir rezagada, en cuestión de transparencia.

Helen Clark

**Ex Primera Ministra de Nueva Zelanda y
Administradora de PNUD**

Promover la igualdad de género en el lugar de trabajo no es solo lo más justo para el personal, sino lo más inteligente para las organizaciones. Establecer políticas y metas explícitas es solo el primer paso en el progreso hacia la igualdad de género profesional. Un cambio cultural más amplio que fomente el sentimiento de pertenencia y permita que el personal prospere requiere un compromiso continuo para hacer frente a todas las formas de discriminación y exclusión, ya sea el sexismo, el racismo, la homofobia o la transfobia.

Ulrika Modéer

**Directora de la Oficina de Relaciones Exteriores
y Promoción, PNUD**

"Global Health 50/50 ha demostrado claramente una vez más la necesidad de que las principales organizaciones internacionales con un papel activo en el sector sanitario hagan más. Más por el derecho a lugares de trabajo justos y más equitativos, y más por la igualdad de género. Es especialmente desalentador ver lo poco que hacen algunas de ellas para apoyar a los trabajadores que compaginan el trabajo con sus responsabilidades como cuidadores en el hogar y la comunidad. Podemos cambiar esto juntos."

Sania Nishtar

Fundadora y Presidenta de Heartfile, Pakistán

Estoy encantada de que Global Health 50/50 decidiera incluir revistas y editoriales en su análisis de 2019. Las revistas tienen una posición de autoridad única para liderar y crear un cambio en la salud mundial, y los compromisos de las revistas con la publicación de los mejores datos probados, el avance hacia la igualdad de género y su compromiso de ayudar a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible deberían empezar en su propia gobernanza y lugares de trabajo. La igualdad funciona cuando funciona en todas partes. Me enorgullece ver cómo revistas y editoriales asumen responsabilidades ante la importancia del género en la salud mundial.

Jocalyn Clark

Editora Ejecutiva, The Lancet

Ya es hora de ir más allá de la retórica y el formulismo en la creación de lugares de trabajo seguros y dignos. Nuestros esfuerzos solo son importantes si son visibles, medibles y mejoran realmente las experiencias vividas por las personas al servicio de nuestras organizaciones. El Informe de Global Health 50/50, La igualdad funciona, proporciona una señal de alarma con base empírica para todas las organizaciones internacionales con un papel activo en el sector sanitario, para que prediquen con el ejemplo de cara a prevenir y abordar el acoso sexual.

Ravi Verma

Asia Regional Director, International Center for Research on Women Asia Regional Director, International Center for Research on Women

"Este excepcional informe es motivo de esperanza y preocupación acerca de las cuestiones de género en la salud mundial. Estoy contenta de que el informe muestre que la ONU va por delante de la mayor parte de sectores en cuanto a una infraestructura de políticas y medidas específicas completas. Pero soy muy consciente de que la ONU aún tiene un largo camino por delante hasta aplicar todo lo que defiende. Estoy profesional y personalmente comprometida a continuar trabajando para garantizar que nuestros lugares de trabajo son refugios de dignidad, oportunidad e igualdad para todos."

Jan Beagle

Secretaria General Adjunta de Gestión, Naciones Unidas

El Informe de Global Health 50/50 es el primero de este tipo que se enfrenta al desafío de medir la igualdad de género en las organizaciones internacionales de la salud. El primer informe desencadenó una oleada de autorreflexión y cambio. Este segundo informe profundiza y amplía su análisis, tanto que el efecto dominó llegará a todas y cada una de las estancias y mentes involucradas en la salud mundial. Actúa de manera proactiva y compromete hoy a tu organización con la igualdad de género, porque Global Health 50/50 está aquí para tener un impacto duradero.

Roopa Dhatt

Directora Ejecutiva y Confundadora de Women in Global Health

"Mejorar el sector sanitario requiere equidad de género, que requiere una representación justa. El informe de Global Health 50/50, La igualdad funciona, muestra de manera concluyente que las mujeres no disponen de una representación justa en la mayor parte de organizaciones internacionales de la salud en 2019. ¡Esto debe cambiar!"

Frances Baum

Presidenta, Consejo Consultivo del Movimiento de Salud de los Pueblos

RESULTADOS POR SECTOR

Ilustración 1. Compromiso público con la igualdad de género, por sector

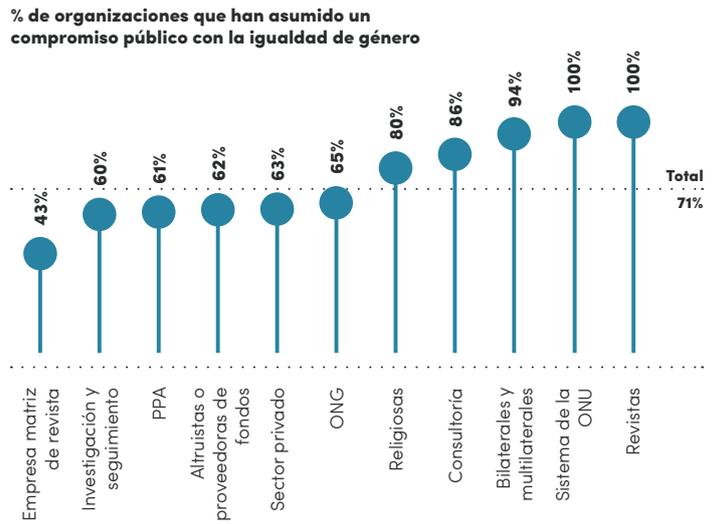


Ilustración 2. Definición de género consistente con la normativa internacional, por sector

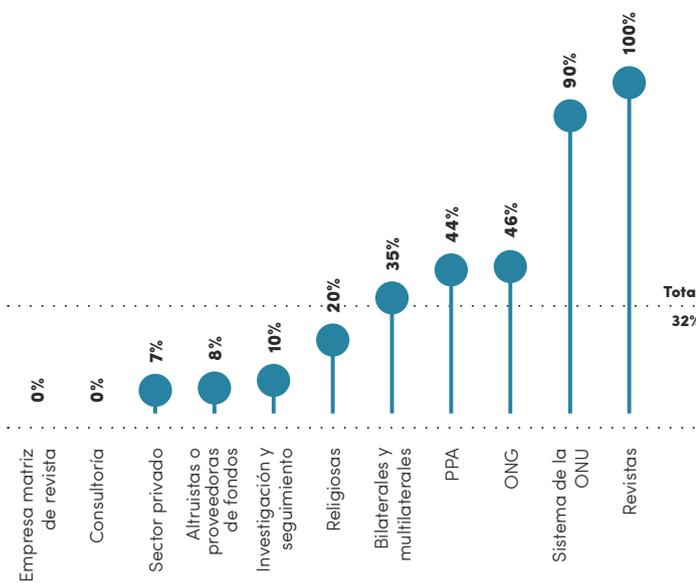


Ilustración 3. Políticas de igualdad o diversidad de género en el lugar de trabajo, por sector

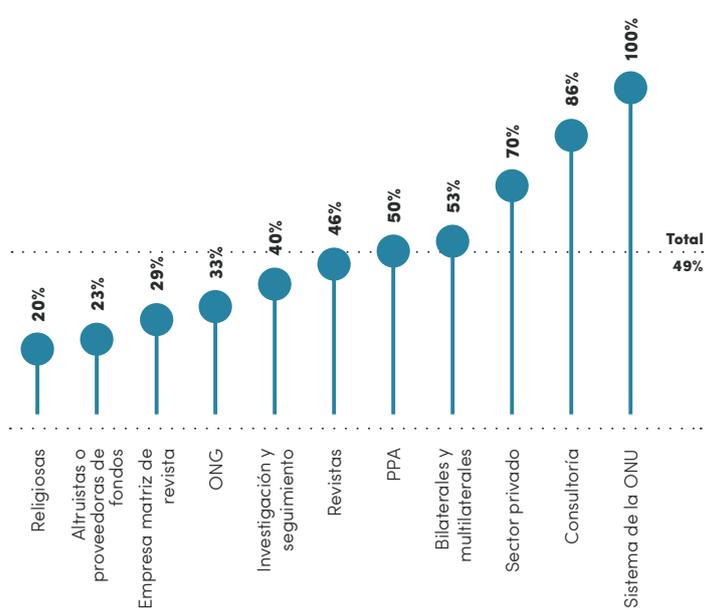


Ilustración 4. Políticas contra el acoso sexual en línea, por sector

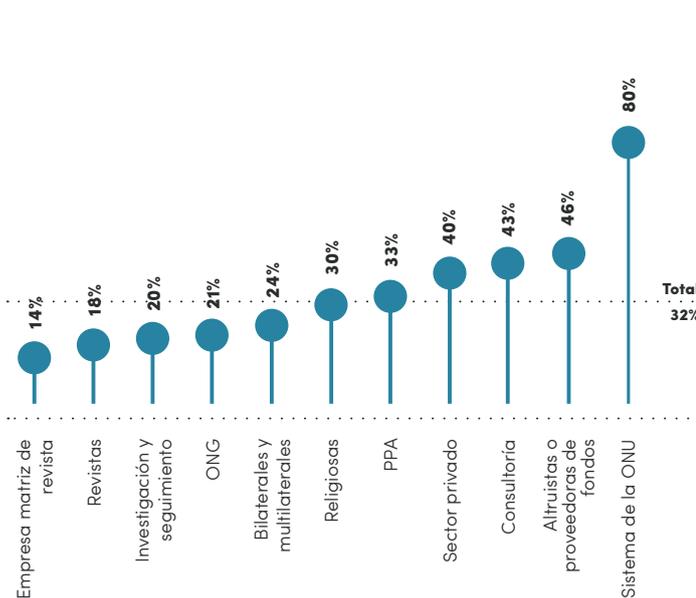


Ilustración 5. Políticas de permiso parental en línea, por sector

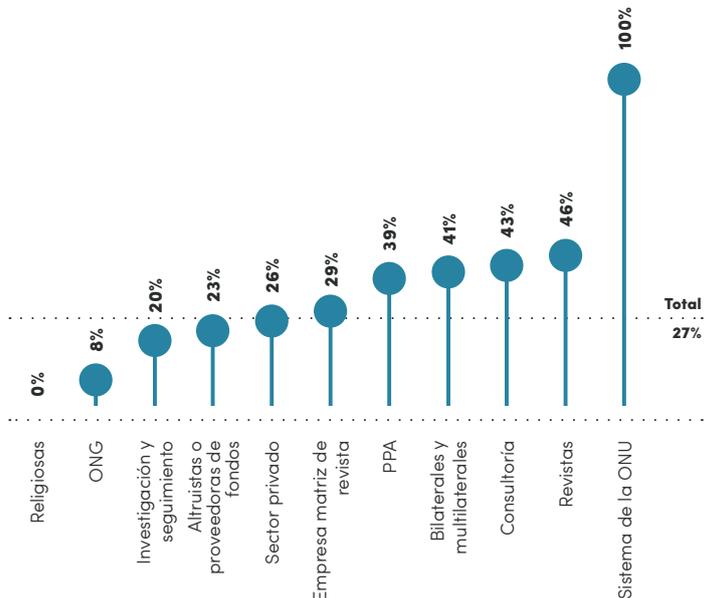


Ilustración 6. Distribución de los géneros en equipos directivos, por sector

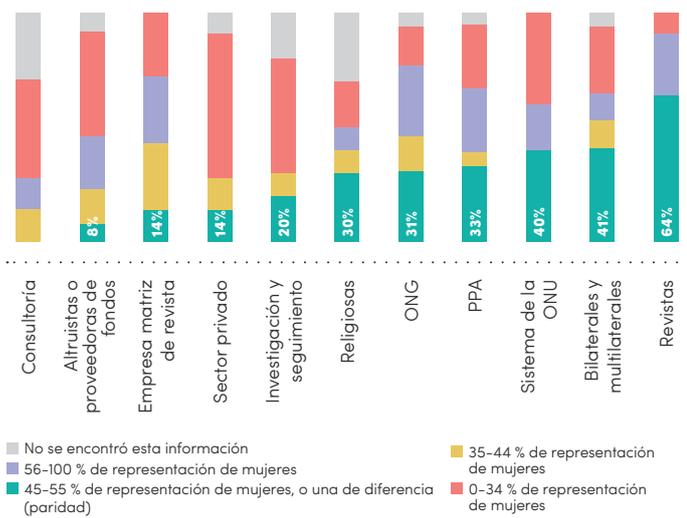


Ilustración 7. Distribución de los géneros en cuerpos gobernantes, por sector

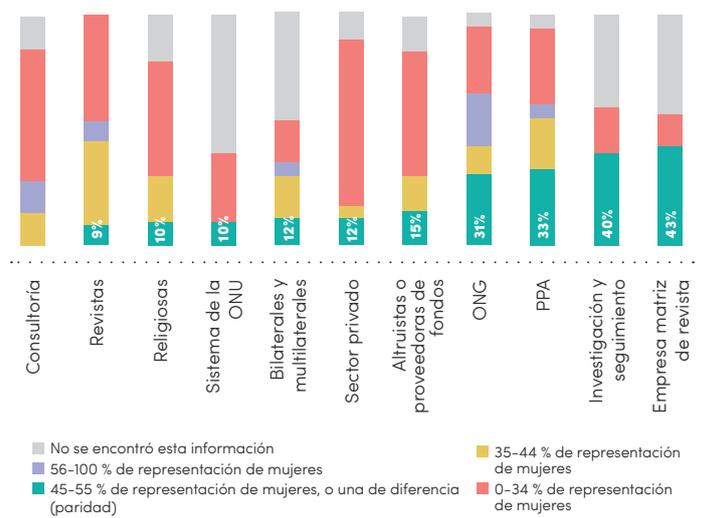


Ilustración 8. Género de los jefes ejecutivos (% hombres)

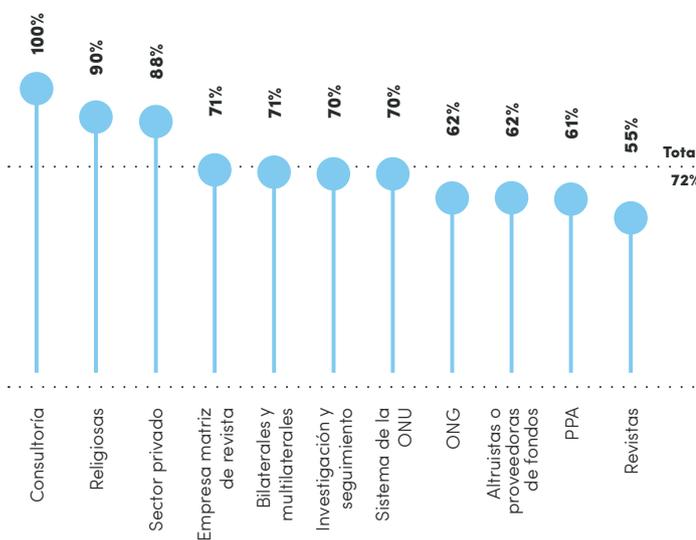


Ilustración 9. Género de los directores de juntas directivas (% hombres)

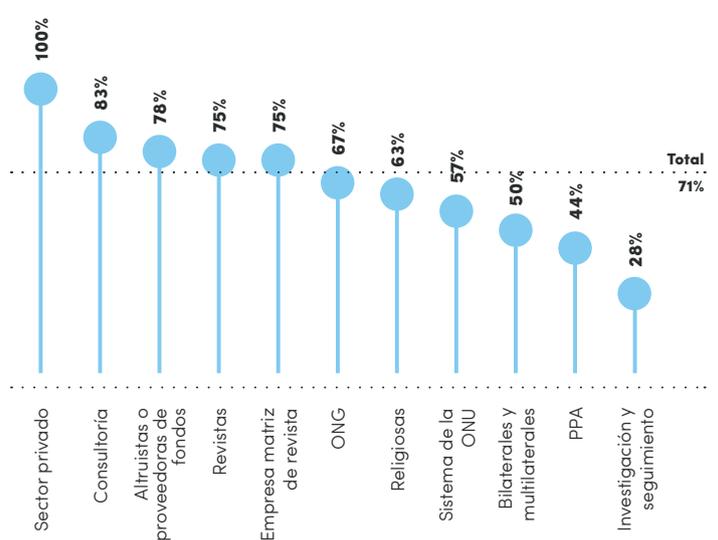


Ilustración 10. Proporción de organizaciones con estrategias programáticas para guiar la actuación con perspectiva de género, por sector

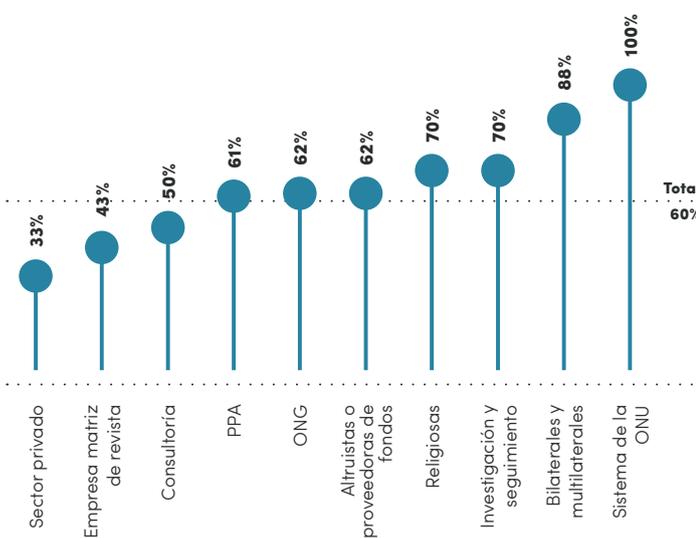
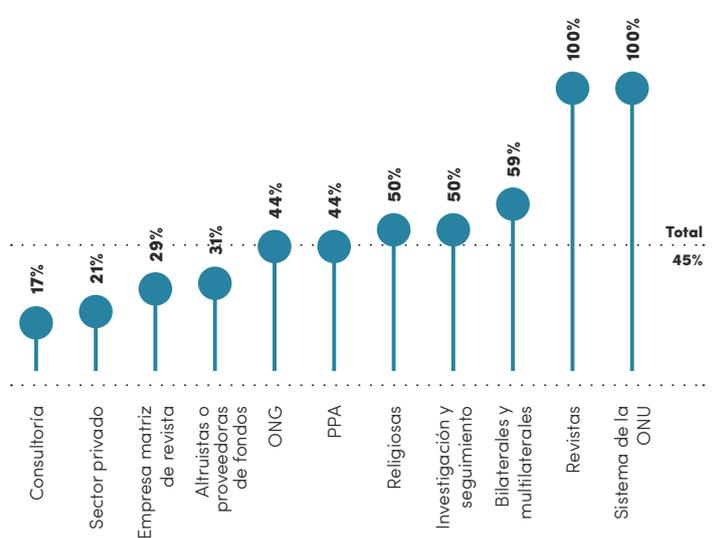


Ilustración 11. Organizaciones que presentan datos desglosados por sexo sobre actividades programáticas, por sector



Este informe ha contado con el apoyo de una subvención de Wellcome Trust [210398/Z/18/Z]. “Global Health 50/50: luchando por la exigencia de responsabilidades para la igualdad de género en la salud mundial”

#GH5050 @GlobalHlth5050 #GH5050AtWork

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

